

Patrícia Luísa Cambier Martins

Satisfação Profissional dos Fisioterapeutas Inseridos no Mercado de Trabalho Nacional: Aplicação de um Questionário de Satisfação Profissional

**Projeto elaborado com vista a obtenção do Grau de Mestre em Fisioterapia, no Ramo de
Especialidade em Músculo-esquelética**

Orientador: Mestre com o Título de Especialista, Isabel Maria Sander de Souza Guerra

Dezembro, 2018

Patrícia Luísa Cambier Martins

Satisfação Profissional dos Fisioterapeutas Inseridos no Mercado de Trabalho Nacional: Aplicação de um Questionário de Satisfação Profissional

Projeto elaborado com vista a obtenção do Grau de Mestre em Fisioterapia, no Ramo de Especialidade em Músculo-esquelética

Orientador: Mestre com o Título de Especialista, Isabel Maria Sander de Souza Guerra

Júri:

Presidente: Professora Doutora Maria da Lapa Capacete Rosado

Professor Adjunto da Escola Superior de Saúde do Alcoitão

Vogal: Mestre com o Título de Especialista, Isabel Maria Sander de Souza Guerra

Professor Adjunto convidado na Escola Superior de Saúde do Alcoitão, Fisioterapeuta

Arguente: Professor Doutor Nuno do Carmo Antunes Cordeiro

Professor Adjunto na Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias do Instituto Politécnico de Castelo Branco, Fisioterapeuta

Dezembro, 2019

RESUMO

Introdução: A satisfação profissional tem sido alvo de estudo dada a ligação que apresenta com a qualidade da prestação dos serviços prestados, a produtividade e a realização pessoal e profissional do trabalhador. Torna-se pois importante para qualquer profissão saber até que ponto é que os profissionais que a desempenham estão ou não satisfeitos. **Objetivo:** Avaliar a satisfação profissional dos fisioterapeutas inseridos no mercado de trabalho nacional. **Metodologia:** Investigação num plano quantitativo, observacional descritivo com uma componente correlacional. A amostra foi recolhida por conveniência segundo o método do tipo “bola de neve”, através da Associação Portuguesa de Fisioterapeutas, bem como através de contactos diretos do autor e da rede social *Facebook* e é constituída por fisioterapeutas a trabalhar em Portugal, em contexto clínico ativo há pelo menos um ano (n=212). Como instrumento de recolha de dados foi utilizado o questionário de satisfação profissional adaptado por Girão (2000, citado por Souza-Guerra, 2003) para a realidade dos fisioterapeutas, do questionário do Professor Doutor Luís Graça de 1999.

Resultados: Os fisioterapeutas da amostra em estudo encontram-se globalmente satisfeitos profissionalmente. Verificou-se que os fisioterapeutas mais satisfeitos são os que atendem menos utentes por dia individualmente e os que têm um rendimento mensal mais elevado. **Conclusão:** Apesar de a amostra ser reduzida, os resultados deste estudo são interessantes e podem contribuir para um melhor conhecimento sobre a situação atual dos fisioterapeutas inseridos no mercado de trabalho em Portugal, assim como contribuir para a realização de outros estudos no sentido de estimular a implementação de programas de qualidade no exercício dos fisioterapeutas.

Palavras-chave: Satisfação profissional, Fisioterapia, fisioterapeutas.

ABSTRACT

Introduction: Job satisfaction has been the object of various studies given its relationship to the quality of the service provided, the productivity, and the personal and professional realisation of the worker. It is therefore important in any profession to know up to what point the practitioners are satisfied or not. **Objective:** To evaluate the job satisfaction of the physiotherapists within the Portuguese workplace. **Methodology:** An observational quantitative and descriptive correlational study. The sample was collected for convenience using the “snowball” method through the Portuguese Association of Physiotherapists as well as direct contacts by the author and using social media *Facebook*, consisted of physiotherapists working in Portugal in an active clinical role for at least one year (n=212). The data were collected using a professional satisfaction questionnaire adapted by Girão (2000, cited by Souza-Guerra, 2003) to the physiotherapists reality, from the questionnaire of Professor Luís Graça from 1999. **Results:** Physiotherapists in the sample study showed an overall level of professional satisfaction. It was observed that the most satisfied were the physiotherapists who attended fewer individual patients per day and those with a higher monthly income. **Conclusion:** Although there was a reduced sample, the results of this study were interesting and could contribute to a better knowledge of the current situation of physiotherapists working in Portugal as well as contributing to the realisation of further studies in the sense of stimulating the implementation of programmes of quality control in the area of physiotherapy.

Keywords: Job satisfaction, Physiotherapy, physiotherapists

INTRODUÇÃO

O tema deste trabalho surgiu da preocupação pessoal e profissional enquanto fisioterapeuta, de investigar e refletir acerca da satisfação profissional dos fisioterapeutas, uma vez que esta se encontra ligada à qualidade da prestação dos serviços, à produtividade e à realização pessoal e profissional do indivíduo. De acordo com a Lei de Bases da Saúde (1990), um dos critérios de avaliação periódica do Sistema Nacional de Saúde para a qualidade dos cuidados e da eficiente utilização dos recursos é a satisfação dos profissionais a par da satisfação dos utentes, numa ótica custo benefício (Base XXX).

As condições de trabalho no contexto hospitalar não têm melhorado, onde a intensificação do trabalho, a deficiente gestão de recursos materiais e humanos e a redução de autonomia nos processos de decisão e gestão dos serviços influenciam a satisfação, o bem-estar profissional e o empenho para com a organização (Gaspar, 2014). Esta problemática também poderá estar a ocorrer noutro tipo de organizações em que o objetivo principal é muitas vezes o lucro, em detrimento da qualidade da prestação de serviços e da satisfação dos profissionais.

A missão de uma organização de qualidade deverá estar centrada no cliente, devendo ter em conta a satisfação das necessidades e expectativas do mesmo, assegurando que o desempenho e os resultados do negócio sejam tão bons ou melhores do que os melhores dos seus competidores. Nestas organizações, para além dos investidores, é de extrema importância a motivação dos colaboradores para que o sucesso dessas organizações seja garantido. “Empregados insatisfeitos, serão incapazes de integrar com entusiasmo uma busca para a excelência. Assim, um pessoal competente, adaptado e motivado é uma parte essencial no caminho para atingir a excelência em todos os aspetos do negócio” (Prescott, 1995, citado por Souza-Guerra, 2003, p.6).

A satisfação no trabalho é um fenómeno complexo e subjetivo que sofre variações no indivíduo, de acordo com as situações vividas ou com o decorrer do tempo. Está dependente das forças internas e externas ao ambiente do trabalho, podendo afetar a sua saúde física, mental, comportamento profissional e social do trabalhador, com repercussão na vida pessoal, familiar e na organização onde está inserido (Martinez & Paraguay, 2003).

A satisfação dos colaboradores é geralmente medida através de inquéritos. Através da sua aplicação periódica, as empresas podem determinar as principais fontes de satisfação ou de insatisfação do pessoal e melhorar através de ações concretas de acordo com essas fontes. A satisfação está geralmente associada, por ordem decrescente, à realização das capacidades dos colaboradores, o reconhecimento das capacidades, a natureza do trabalho, as responsabilidades e a promoção. São associados à insatisfação, por ordem decrescente, a supervisão e a política de pessoal, as relações com os superiores, as condições de trabalho, as relações entre colegas e os salários (Brilman, 2000).

Segundo Graça (1999 a) “a satisfação é basicamente uma atitude que pode ser verbalizada e medida através de opiniões e percepções; como tal, é distinta de um comportamento diretamente observável (por ex., ausência ao trabalho)”. A satisfação no trabalho é “o resultado da avaliação (periódica) que cada um de nós faz, em jeito de balanço, relativamente ao grau de realização dos seus valores, necessidades, preferências e expectativas profissionais ou seja, é uma pessoa perceber ou sentir que aquilo que recebe (por ex., dinheiro, segurança no emprego, condições de trabalho, conforto, bem-estar, amizade dos colegas, apreço dos utentes, autonomia no trabalho, oportunidades de formação contínua, desenvolvimento e reconhecimento de um projeto profissional) é justo ou está de acordo com aquilo que esperava obter.” A satisfação pode ser medida pela discrepância entre as expectativas e os resultados. Quanto menor for a discrepância, maior será o nível de satisfação e quanto maior for a discrepância, maior será a não satisfação. A satisfação profissional consiste num importante indicador de clima organizacional e é fundamentalmente um elemento determinante de avaliação da qualidade das empresas/organizações, a par da satisfação dos utentes.

Existem várias dimensões de avaliação da satisfação profissional. No presente estudo serão avaliadas oito dimensões de acordo com o questionário de Graça (1999 b): autonomia e poder; condições de trabalho e saúde; realização pessoal, profissional e desempenho organizacional; relação profissional/utente; relações de trabalho e suporte social; remuneração; segurança no emprego; status e prestígio.

Vários autores desenvolveram estudos de investigação sobre a satisfação profissional de profissionais de saúde e utilizaram o questionário referido anteriormente ou versões adaptadas (Castro *et al.*, 2011; Brum, 2013; Escalda, 2013; Sá, 2014; Ramos, 2015; Rodrigues, 2011).

Verificou-se a existência de alguns estudos nacionais que abordam a temática da satisfação profissional com amostras constituídas apenas por fisioterapeutas. Na generalidade, os estudos encontrados utilizaram o mesmo questionário que consiste numa versão adaptada por Girão (2000, citado por Souza-Guerra, 2003) do questionário de Graça (1999 b) que foi aplicado no presente estudo: Girão (2000, citado por Souza-Guerra, 2003) estudou a satisfação profissional numa amostra de 108 fisioterapeutas a trabalhar em hospitais públicos na zona centro do nosso país; Souza-Guerra (2003) realizou um estudo baseado no modelo do *European Foundation for Quality Management*, utilizando-o no critério satisfação dos profissionais, junto dos fisioterapeutas a trabalhar no Hospital Egas Moniz (n=18); Frazão (2004) pretendeu estudar no ano seguinte e a seguir a uma fase de mudança, a satisfação dos fisioterapeutas a trabalhar no mesmo hospital e fazer uma análise comparativa da mesma amostra em períodos e situações diferentes (n=20); Martins (2005) realizou um estudo com o objetivo de avaliar o grau de satisfação dos fisioterapeutas face ao seu exercício profissional, no Hospital de S. José (n=11); Martins (2006) realizou um estudo com o objetivo de

avaliar o grau de satisfação profissional dos fisioterapeutas a trabalhar em hospitais de gestão privada nomeadamente, no Hospital Fernando da Fonseca (n=13), no Hospital Cuf-Infante Santo (n=6) e no Hospital Cuf-Descobertas (n=4); Silva (2007), pretendeu avaliar a satisfação profissional dos fisioterapeutas a trabalhar em instituições públicas e privadas no Alentejo (n=36). Com instrumentos de recolha de dados diferentes, Gaspar (2014) utilizando um questionário de satisfação e bem-estar no trabalho (Curral, 2005 citado por Gaspar, 2014) e a escala de exigências e autonomia no trabalho (Castanheira, 2009 citado por Gaspar, 2014), pretendeu analisar a relação entre a interação autonomia e exigências da tarefa, no bem-estar e na satisfação profissional dos fisioterapeutas que trabalham em condições músculo-esqueléticas num Centro Hospitalar em Lisboa (n=60).

Uma vez que se verificámos a existência de alguns estudos que abordam o tema da satisfação profissional e na tentativa de obter novas respostas a esta temática, com uma amostra mais abrangente, acredita-se que é relevante realizar este estudo de forma a conhecer a satisfação profissional dos fisioterapeutas inseridos no mercado de trabalho nacional e, por outro lado, abranger vários tipos de instituições, quer públicas quer privadas em contexto de clínica ou de hospital.

A significância deste estudo prende-se com o facto de existirem poucos estudos atuais que avaliem esta temática o que tornará possível através deste, obter dados que poderão servir de base para desenvolver estratégias a fim de promover uma maior satisfação profissional. Este estudo poderá contribuir para a melhoria contínua da qualidade e estimular a implementação de programas de qualidade em unidades de Fisioterapia.

Após a revisão da literatura surgiram questões às quais se pretende responder com este estudo¹. Assim, o objetivo geral consiste em avaliar a satisfação profissional dos fisioterapeutas inseridos no mercado de trabalho nacional há pelo menos um ano. Os objetivos específicos consistem em estudar a relação entre a satisfação profissional e as características sociodemográficas e socioprofissionais.

METODOLOGIA

Este estudo situa-se num plano de investigação quantitativo, observacional descritivo com uma componente correlacional.

¹ Dossier complementar – ponto 1.1

Participantes

A população em estudo é constituída pelos fisioterapeutas a trabalhar em Portugal há pelo menos um ano e em contexto clínico ativo. A amostra foi recolhida por conveniência com utilização do método “bola de neve”, após divulgação através da *mailing list* da Associação Portuguesa de Fisioterapeutas (APF) bem como, através de contactos diretos do autor e da rede social *Facebook*. Foram excluídos todos os participantes que não preencheram o questionário na sua totalidade.

Instrumentos de recolha de dados

Foi utilizado o questionário de satisfação profissional de Graça (1999 b) adaptado por Girão (2000, citado por Souza-Guerra, 2003) que de acordo com Souza-Guerra (2003) aborda dimensões da satisfação profissional comuns a todas as profissões sendo aplicável à realidade da Fisioterapia e dos fisioterapeutas.

O instrumento original de recolha de dados faz parte de um estudo de Graça (1999 b) intitulado “A satisfação profissional dos profissionais de saúde nos centros de saúde”, publicado pela Direção Geral da Saúde – Sub-direção geral para a qualidade, em “Instrumentos para a melhoria contínua da qualidade”. No estudo de Girão (2000, citado por Frazão, 2004) intitulado “Satisfação dos fisioterapeutas face ao seu exercício profissional” foi utilizado esse questionário com adaptações mínimas² autorizadas pelo autor do instrumento e foi utilizado posteriormente nos vários estudos de investigação referidos anteriormente. O questionário é composto por três partes (Apêndice 1). Na primeira parte é solicitado que sejam ordenadas as oito dimensões da satisfação profissional de acordo com o grau de importância, em termos motivacionais, atribuída às diferentes dimensões da satisfação. A segunda parte é constituída por 47 itens apresentados de forma aleatória e que consiste em responder a duas questões que dizem respeito à perceção das expectativas (E) face ao seu trabalho (até que ponto deveria existir?) e às recompensas ou resultados (R) obtidos nesse mesmo trabalho (até que ponto existe?).

As respostas são dadas com base numa escala de zero a dez que correspondem ao nível de perceção das E e dos R, em que zero corresponde ao valor mínimo e dez ao valor máximo. A satisfação é obtida através da diferença encontrada entre os *scores* resultantes das duas respostas (E–R). Quanto mais próximo do zero, maior será a satisfação e quanto mais afastado do zero, maior será a não satisfação³. As instruções do instrumento de recolha de dados (Graça, 1999b) mencionam que são de desprezar os valores negativos que possam surgir, assumindo-se que são iguais a 0.

² Dossier complementar – ponto 2

³ Dossier complementar – ponto 1.2

Os itens representam as diferentes dimensões ou fatores da satisfação que se encontram agrupados por dimensão, de forma a calcular o *score* da satisfação específica para cada dimensão e da satisfação global (Apêndice 2). É feito o somatório das diferenças de cada item e dividido o resultado pelo número de itens respondidos relativamente a cada dimensão. A média obtida consiste no *score* de satisfação específica e global.

Uma vez que alguns itens da segunda parte do questionário de satisfação não se aplicavam a determinados contextos de trabalho nomeadamente, os que dizem respeito ao trabalho em equipa e à chefia, pois existem fisioterapeutas a trabalhar em contexto individual, optou-se por colocar em alguns itens a opção “não aplicável” (Apêndice 1).

Foi elaborado um texto introdutório para elucidar os sujeitos acerca dos objetivos do estudo, como também explicar a importância da sua colaboração.

Foram feitas alterações na terceira parte do questionário de satisfação, relativamente à caracterização sociodemográfica e socioprofissional da amostra, onde se modificaram e adicionaram alguns itens que se acredita serem pertinentes e enriquecedores para a caracterização da população em questão nomeadamente: idade; género; nacionalidade; habilitações académicas; escola onde obteve a formação inicial para o título de fisioterapeuta; anos de experiência profissional; distrito onde se situa o local de trabalho; exercício em mais do que um local; anos de exercício profissional no local de trabalho; número de fisioterapeutas que trabalham na unidade de Fisioterapia; tipo de instituição onde trabalha; atual situação no emprego ou vínculo profissional; área de intervenção predominante; regime em que ocupa maior percentagem de tempo no dia-a-dia; número de horas de trabalho por dia; função que exerce; número médio de utentes atendidos por dia individualmente; número médio de utentes atendidos por dia em grupo (classes); rendimento mensal líquido.

A escala de satisfação profissional de Graça (1999 b) revela ter uma excelente consistência interna, quer no conjunto dos seus 47 itens quer nas oito dimensões (ou sub-escalas) sendo o índice de *Alpha* de *Cronbach* superior a 0,80 (Graça, 2000). No presente estudo os índices de *Alpha* de *Cronbach*⁴ também atingiram valores superiores a 0,80 à exceção da dimensão status e prestígio que, tal como no estudo de Ramos (2015), encontram-se abaixo dos valores de referência (0,506). Assim, a fiabilidade do instrumento de recolha de dados encontra-se prejudicada nesta dimensão e por conseguinte os resultados a ela associados, sendo necessária alguma prudência na interpretação dos mesmos. Numa tentativa de aumentar o valor do alfa nesta dimensão, recorreu-se ao teste de consistência interna do *Alpha* com exclusão de cada item⁴. Verificou-se que excluindo o item número 6, o valor do alfa referente à discrepância (E-R) sobe apenas para 0,567.

⁴ Dossier complementar – ponto 1.3

Apesar de se terem feito esforços no sentido de encontrar estudos de validação do questionário, não foram encontradas publicações referentes a esse aspeto. No entanto acreditamos que este instrumento é suficientemente sólido para ser aplicado neste estudo, uma vez que já foi utilizado por pessoas de reconhecida credibilidade.

Considerações éticas

A investigação teve o cuidado de respeitar os princípios éticos. No estudo de Ramos (2015) orientado pelo Professor Doutor Luís Graça (autor do instrumento de recolha de dados), encontra-se em anexo o questionário original e um texto inicial que refere: “está autorizada a utilização desta escala no âmbito da administração de serviços de saúde em geral e do MoniQuor.CS, em particular. Pede-se apenas que sejam enviados ao autor os principais resultados do estudo” (p.86).

Foi solicitada a autorização de utilização do questionário à autora do estudo “Satisfação dos Fisioterapeutas face ao seu exercício profissional” de Ana Girão (2000) no qual fez a adaptação do questionário de Graça (1999b) para a realidade dos fisioterapeutas, autorizada pelo autor do instrumento. Foi autorizada a sua utilização, como também foi concedida a autorização para possíveis alterações de acordo com a população em questão⁵.

A confidencialidade dos dados e o anonimato dos respondentes foram garantidos.

Procedimentos de Aplicação

O questionário foi adaptado e introduzido na plataforma de questionários *on-line SurveyMonkey* e associado um *link* da *web* para permitir o acesso ao mesmo (Apêndice 1).

Antes de iniciar a recolha de dados, procedeu-se a um pré-teste para testar a exequibilidade do questionário *on-line* e a exportação dos dados para um ficheiro em *Excel*, sendo a amostra composta por sete fisioterapeutas que não participaram no estudo propriamente dito.

Os questionários foram distribuídos pelo maior número possível de fisioterapeutas para obter uma amostra com uma dimensão tão grande quanto possível. Foi feito um pedido de colaboração à APF, no sentido de enviar eletronicamente o questionário aos respetivos sócios. Uma vez que estes não correspondem à totalidade de fisioterapeutas existentes no mercado de trabalho nacional, o questionário também foi enviado aos fisioterapeutas que fazem parte de uma lista de contactos diretos do autor, como também a fisioterapeutas que pertencem a grupos profissionais de Fisioterapia na rede social *Facebook*. Foi solicitado aos fisioterapeutas contactados que enviassem o *link* aos seus respetivos contactos diretos, criando assim um efeito do tipo “bola de neve”.

A recolha de dados processou-se entre 28 de Maio e 24 de Junho de 2018.

⁵ Dossier complementar – ponto 1.4

Tratamento estatístico

Para fazer a caracterização sócio demográfica e profissional como também da satisfação profissional, foi utilizada a estatística descritiva, nomeadamente análise de frequências para as variáveis com escala qualitativa (nominais e ordinais) e média, desvio padrão, mínimo e máximo para as variáveis com escala quantitativa⁶.

Para dar resposta às questões de investigação que pretendem estudar a relação entre as variáveis sócio demográficas e profissionais com os resultados da escala de satisfação, foi utilizada a seguinte estatística inferencial univariada⁷:

t de student para amostras independentes: para comparar dois grupos nas dimensões e total da escala de satisfação. Foi utilizado este teste paramétrico dado haver normalidade nos dois grupos (averiguado através do teste de normalidade teste de *Shapiro*) ou desvios pouco severos à normalidade [valores de *Skweness* < 3 e *Kurtose* < 7 (Kline, 1998)];

Anova One Way: foi utilizado este teste quando se compararam mais do que dois grupos nas dimensões e total da escala de satisfação. Foi possível usar este teste paramétrico dado haver normalidade em todos os grupos (averiguado através do teste de normalidade teste de *Shapiro*) ou desvios pouco severos à mesma. Além disso constatou-se ainda a existência de homogeneidade de variâncias (averiguada através do teste de *Levéne*);

Correlação de *Pearson*: Foi utilizada esta correlação paramétrica para relacionar as dimensões e total da satisfação com variáveis sócio demográficas e profissionais com escala quantitativa. O uso desta correlação paramétrica foi possível dado haver normalidade ou desvios pouco severos à mesma nas variáveis a correlacionar;

Correlação de *Spearman*: Foi utilizada esta correlação não paramétrica para relacionar as dimensões e total da satisfação com variáveis sócio demográficas e profissionais com escala ordinal.

No final da estatística inferencial univariada foi utilizada estatística multivariada, nomeadamente regressões múltiplas⁸, no sentido de averiguar quais as variáveis sócio demográficas e profissionais que são mais importantes e preditoras das diferentes dimensões e total da satisfação.

O *software* usado para efetuar o tratamento de dados foi o *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). O nível de significância de referência usado foi de 0,05.

⁶ Dossier complementar – ponto 1.5

⁷ Dossier complementar – ponto 1.6

⁸ Dossier complementar – ponto 1.7

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

No total participaram 308 respondentes, dos quais 96 foram excluídos por não terem preenchido o questionário na sua totalidade, resultando numa amostra de 212 respondentes.

Estima-se que o universo de fisioterapeutas em Portugal é de 11008 [dados retirados do site da Administração Central do Sistema de Saúde (ACSS) em Setembro de 2018]. O tamanho de amostra recomendado para um estudo desta natureza seria de 371 sujeitos, considerando uma margem de erro de 5% e um nível de confiança de 95% (calculado com o *software Epi info*). Assim a amostra do presente estudo não é representativa da população.

Analisando o quadro 1 verifica-se que a amostra é constituída maioritariamente por mulheres. Quanto à idade, a incidência é maior na faixa etária dos 23-32 anos de idade (média=34,75 anos, com desvio padrão de 9,68. Valor máximo 64, valor mínimo 23). Relativamente à nacionalidade quase todos os sujeitos são portugueses, pelo que não foi feita a estatística inferencial para esta variável.

Quadro 1 – Características sociodemográficas dos fisioterapeutas

Género	Frequência	%	Idade	Frequência	%	Nacionalidade	Frequência	%
Masculino	51	24,1	23-32 anos	112	52,8	Portuguesa	210	99,1
Feminino	161	75,9	33-42 anos	51	24,1	Outra	2	,9
			43-52 anos	34	16,0			
			≥53 anos	15	7,1			
Total	212	100,0	Total	212	100,0	Total	212	100,0

Quanto às habilitações académicas, é notória a elevada percentagem de sujeitos com Licenciatura (72,2%), seguindo-se os sujeitos com Mestrado (22,6%), com Bacharelato (4,2%) e com Doutoramento (0,9%).

No que respeita à escola de formação inicial para o título de fisioterapeuta, das 20 escolas nacionais existentes, constatou-se que grande parte dos sujeitos formou-se na Escola Superior de Saúde do Alcoitão (35,4%), seguindo-se na Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra (9%). Os restantes sujeitos encontram-se distribuídos pelas outras escolas, com taxas de incidência mais baixas. Como a maior parte das escolas é representada por grupos com dimensões reduzidas, não foi feita a estatística inferencial para esta variável. Constatou-se que a maior parte dos sujeitos possui entre 5 a 10 anos de experiência profissional (28,3%) e menos de cinco anos (27,4%), seguido do grupo que possui mais de 20 anos (20,8%). Com percentagens menores seguiram-se o grupo com 11 a 15 anos de experiência (17%) e o grupo entre 16 a 20 anos (6,6%).

A variável distrito/região onde se situa o local de trabalho, foi reagrupada e classificada de acordo com as cinco regiões das Administrações Regionais de Saúde (ARS) e dos Serviços Regionais de Saúde (SRS), de forma a ter grupos de sujeitos com uma representatividade maior. Assim,

verificou-se que a maioria dos sujeitos trabalha na região de Lisboa e Vale do Tejo (54,2%). Com percentagens mais baixas seguiram-se os grupos da região Centro (22,2%), da região Norte (10,8%), da região do Algarve (6,1%), das regiões autónomas dos Açores e da Madeira (4,7%) e da região do Alentejo (1,9%).

Constatou-se que 51,9% da amostra em estudo trabalha em mais do que um local e 48,1% apenas trabalha num local. De referir que os dados apresentados de seguida são referentes ao local onde os fisioterapeutas trabalham mais horas. Assim, relativamente aos anos de exercício profissional no local de trabalho, constatou-se que o grupo que apresenta uma percentagem mais elevada (42,9%), é aquele em que os fisioterapeutas trabalham há menos de 5 anos, seguindo-se o grupo com 5 a 10 anos (21,7%), o grupo com mais de 20 anos (17%), o grupo com 11 a 15 anos (12,3%) e finalmente o grupo com 16 a 20 anos (6,1%). Nesta variável verificou-se uma média de 10,27 anos de exercício profissional, com um desvio padrão de 9,42 constatando-se um valor máximo de 43 e mínimo de 0. Relativamente à variável número de fisioterapeutas a trabalhar na unidade de Fisioterapia, obteve-se uma média de 8,03 fisioterapeutas, com um desvio padrão de 10,11 verificando-se um valor máximo de 99 e um valor mínimo de 1.

A variável tipo de instituição de trabalho foi reagrupada para que se pudesse ter maior representatividade em cada grupo. Assim, verificou-se que a maior percentagem é representada por sujeitos que trabalham em unidades privadas de Fisioterapia (23,1%) e em clínicas convencionadas (17,9%). Com percentagens menores seguem-se os grupos de fisioterapeutas que trabalham nos hospitais privados/parcerias público-privadas (13,7%), nos hospitais públicos (12,7%), nas Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS)/centros de reabilitação (11,8%), nos cuidados continuados/paliativos (10,4%), em outras instituições (6,1%) e por último nas unidades de saúde de cuidados primários (4,2%).

No que diz respeito à atual situação no emprego ou vínculo laboral, constatou-se que 43,4% possui um contrato de trabalho sem termo e 30,2% é trabalhador independente. Com percentagens menores seguem-se os grupos de sujeitos que possuem um contrato de trabalho em funções públicas (16%), um contrato de trabalho a termo (8,5%) e outros vínculos (1,9%).

Quanto à área de intervenção predominante, verificou-se que a maior parte dos sujeitos trabalha na área músculo-esquelética (46,2%), seguindo-se a intervenção mista (34%). Com percentagens menores encontram-se os grupos de sujeitos que trabalham na área neuro-muscular (12,3%), na área cárdio-respiratória (5,2%) e em outras áreas (2,4%).

Relativamente ao regime de trabalho, verificou-se que a maioria dos sujeitos ocupa a maior percentagem do seu tempo a trabalhar com utentes em regime de ambulatório (79,2%) enquanto uma

percentagem menor trabalha essencialmente em regime de internamento (19,8%) e em outras situações (0,9%).

Relativamente à função exercida, constatou-se que uma grande parte dos sujeitos presta cuidados diretos ao utente (67,9%) e com percentagens menores encontram-se os sujeitos que exercem ambas as funções, quer de coordenação quer de cuidados diretos ao utente (31,1%). Uma minoria de 0,9% exerce funções de coordenação/gestão exclusivamente.

Analisando a média de horas de trabalho por dia dos fisioterapeutas, verificou-se que é de 7,72 horas com um desvio padrão de 1,75 (valor máximo de 15 e valor mínimo de 3). A média de utentes atendidos por dia individualmente foi de 12,64 (para um n=199) com um desvio padrão de 7,88 (valor máximo de 48 e valor mínimo de 1). A média de utentes atendidos por dia em grupo foi de 12,17 (para um n=47) com um desvio padrão de 7,91 (valor máximo de 35 e valor mínimo de 1).

Quanto ao rendimento mensal líquido, constatou-se que 54,2% da amostra auferia entre 700€ a 1000€, enquanto 21,7% auferia entre 1000€ a 1500€ e 17% auferia menos de 700€. Com rendimentos mais elevados encontram-se os dois grupos de sujeitos (entre 1500€ a 2000€ e mais de 2000€) que representam apenas 7% da amostra.

Quanto ao objetivo geral do estudo, procurámos avaliar a satisfação profissional dos fisioterapeutas inseridos no mercado de trabalho nacional.

Constatou-se que os sujeitos da amostra em estudo consideraram que o fator mais importante para a satisfação profissional é a dimensão realização pessoal e profissional e desempenho organizacional e em segundo lugar a dimensão referente à autonomia e poder. As dimensões consideradas menos importantes são o status e prestígio e a segurança no emprego (Quadro 2).

Quadro 2 - Hierarquização das dimensões por ordem ascendente das médias das dimensões mais valorizadas pelos fisioterapeutas.

Dimensão	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Realização pessoal e profissional/desempenho organizacional	212	1	8	2,84	1,92
Autonomia e poder	212	1	8	3,28	2,08
Condições de trabalho e saúde	212	1	8	3,95	2,03
Relação profissional utente	212	1	8	4,25	2,11
Remuneração	212	1	8	4,37	1,81
Relação de trabalho e suporte social	212	1	8	5,33	1,77
Segurança no emprego	212	1	8	5,41	2,00
Status e prestígio	212	1	8	6,56	2,18

Nota: As dimensões com médias mais baixas são as que foram escolhidas pelos fisioterapeutas, mais vezes nos primeiros lugares. As que apresentam médias mais elevadas foram as menos valorizadas e escolhidas em último lugar.

Analisando o quadro 3, verifica-se que os fisioterapeutas da amostra em estudo têm altas expectativas (E) com médias compreendidas entre 9,45 e 8,02. A dimensão onde os fisioterapeutas revelam expectativas mais elevadas é na relação profissional/utente (9,45). As expectativas revelam-se menores na dimensão status e prestígio (8,02). Relativamente aos resultados (R) constata-se valores mais baixos que as expectativas com médias compreendidas entre 6,32 e 4,64. A dimensão onde apresentam valores mais elevados é nas relações de trabalho e suporte social (6,32). A dimensão referente à remuneração é a que apresenta o pior resultado (4,64).

Quanto ao grau de satisfação profissional, no global os fisioterapeutas encontram-se satisfeitos (3,11). As dimensões onde a média das discrepâncias é menor ou seja, onde os fisioterapeutas encontram-se mais satisfeito, são nas dimensões relação profissional/utente (2,08) e status e prestígio (2,29). As dimensões onde os fisioterapeutas estão menos satisfeitos são aquelas referentes à remuneração (4,57) e à autonomia e poder (3,34).

Quadro 3 - Expectativas, resultados e discrepâncias por dimensão e score da satisfação global.

Dimensão	N	Expectativas	Resultados	Discrepância
		Média±DP Mín-Máx	Média±DP Mín-Máx	Média±DP Mín-Máx
Autonomia e poder	212	9,27 ± 0,81 6,20 - 10	5,94 ± 1,92 0,90 - 10	3,34 ± 1,88 0 - 7,90
Condições de trabalho e saúde	212	9,35 ± 0,89 5,60 - 10	6,08 ± 2,03 0,60 - 10	3,31 ± 2,07 0 - 8,60
Realização pessoal e profissional e desempenho organizacional	212	8,97 ± 0,865 4,50 - 10	6,03 ± 1,98 0,70 - 10	3,21 ± 1,87 0 - 8,80
Relação profissional/utente	212	9,45 ± 0,815 5,20 - 10	7,41 ± 1,49 2,20 - 10	2,08 ± 1,42 0 - 7,60
Relações de trabalho e suporte social	212	9,05 ± 0,98 3 - 10	6,32 ± 1,80 0,71 - 10	2,79 ± 1,76 0 - 8,67
Remuneração	212	9,12 ± 1,16 3,75 - 10	4,64 ± 2,27 0 - 10	4,57 ± 2,38 0 - 10
Segurança no emprego	212	9,02 ± 1,21 3,33 - 10	5,80 ± 2,44 0 - 10	3,31 ± 2,51 0 - 10
Status e prestígio	212	8,02 ± 1,46 2,67 - 10	5,91 ± 1,84 0,67 - 10	2,29 ± 1,66 0 - 6,67
Satisfação global	212	9,14 ± 0,78 5,74 - 10	6,07 ± 1,65 1,51 - 9,84	3,11 ± 1,61 0 - 7,56

DP: desvio padrão; Mín: mínimo; Máx: máximo

Relativamente aos objetivos específicos do estudo, procurámos estudar a relação entre a satisfação profissional dos fisioterapeutas inseridos no mercado de trabalho nacional e as suas características sociodemográficas e profissionais.

Características sociodemográficas: Quanto à variável género, constatou-se que, de acordo com o teste paramétrico *t student* para amostras independentes, as mulheres têm uma satisfação significativamente mais baixa do que os homens no total da satisfação (média = 3,25) e nas seguintes

dimensões: realização pessoal e profissional e desempenho organizacional (média = 3,36), remuneração (média = 4,76) e segurança no emprego (média = 3,55).

A correlação paramétrica de *Pearson* revelou que há uma correlação significativa negativa entre a idade e as dimensões segurança no emprego ($R = -0,253$, $p = 0,000$) e status e prestígio ($R = -0,150$, $p = 0,029$), embora estas correlações sejam baixa e muito baixa respetivamente. Há a tendência para que, quanto maior a idade, menor a discrepância entre as expectativas e os resultados ou seja, maior a satisfação dos fisioterapeutas com a segurança no emprego e com o status e prestígio.

Características socioprofissionais: Na variável habilitações académicas, a correlação de *Spearman* revelou a existência de correlações negativas significativas embora muito fracas com a satisfação global ($R = -0,171$, $p = 0,013$) e com as seguintes dimensões da satisfação: condições de trabalho e saúde ($R = -0,175$, $p = 0,011$), relação profissional/utente ($R = -0,148$, $p = 0,031$) e segurança no emprego ($R = -0,170$, $p = 0,013$). Com a remuneração a correlação foi um pouco mais elevada, embora fraca ($R = -0,205$, $p = 0,003$). Constatou-se a tendência para quanto maiores as habilitações menor a discrepância entre expectativas e resultados, ou seja maior a satisfação com os aspetos referidos anteriormente.

Na variável anos de experiência profissional, verificou-se a existência de correlações negativas significativas embora muito fracas com a satisfação global ($R = -0,177$, $p = 0,010$) e com as seguintes dimensões da satisfação: realização pessoal e profissional e desempenho organizacional ($R = -0,181$, $p = 0,008$), e status e prestígio ($R = -0,174$, $p = 0,011$). Com a segurança no emprego a correlação foi mais elevada ($R = -0,314$, $p = 0,000$). Constatou-se a tendência para quanto maior a experiência profissional menor a discrepância entre expectativas e resultados, isto é, maior a satisfação com os aspetos referidos anteriormente.

Na variável rendimento mensal líquido, as correlações foram mais fortes do que nas variáveis habilitações académicas e anos de experiência profissional, havendo correlações significativas, negativas com todas as dimensões e total da escala de satisfação (correlações a oscilar entre -0,209 e -0,411). A correlação mais alta foi com a segurança no emprego. Constatou-se assim que quanto maior o rendimento mensal menor a discrepância entre expectativas e resultados ou seja, maior a satisfação total e nas várias dimensões medidas pela escala de satisfação.

Quanto ao tipo de instituição o teste *Anova One Way* revelou um efeito significativo nas diferentes dimensões. O teste de comparações múltiplas pós Anova revelou o seguinte: na dimensão autonomia e poder, o grupo que trabalha em unidades privadas de Fisioterapia apresenta uma menor discrepância entre expectativas e resultados comparativamente com os grupos que trabalham em clínicas convencionadas ($p = 0,001$), hospitais privados/parcerias público-privadas ($p = 0,002$) e IPSS/centros de reabilitação ($p = 0,012$); na dimensão condições de trabalho e saúde, o grupo que

trabalha em unidades privadas de Fisioterapia apresenta uma menor discrepância entre expectativas e resultados comparativamente com os grupos que trabalham em clínicas convencionadas ($p = 0,02$), unidades de cuidados de saúde primários ($p = 0,002$), cuidados continuados/paliativos ($p = 0,004$) e IPSS/centros de reabilitação. O grupo que apresenta uma maior discrepância ou seja menor satisfação é o das unidades de cuidados de saúde primários que difere não só do grupo das unidades privadas de Fisioterapia, bem como dos hospitais privados/parcerias público-privadas ($p = 0,040$) e dos hospitais públicos ($p = 0,019$); na dimensão realização pessoal e profissional e desempenho organizacional, o grupo que trabalha em unidades privadas de Fisioterapia apresenta uma menor discrepância entre expectativas e resultados comparativamente com os grupos que trabalham em clínicas convencionadas ($p = 0,000$), unidades de cuidados de saúde primários ($p = 0,004$), cuidados continuados/paliativos ($p = 0,029$) e IPSS/centros de reabilitação ($p = 0,001$). O grupo que apresenta uma maior discrepância ou seja menos satisfação é o das unidades de cuidados de saúde primários que difere não só do grupo das unidades privadas de Fisioterapia, bem como dos hospitais públicos ($p = 0,047$); na dimensão relação profissional/utente, o grupo que trabalha em clínicas convencionadas apresenta uma maior discrepância entre expectativas e resultados comparativamente com os grupos que trabalham em unidades privadas de Fisioterapia ($p = 0,000$), hospitais públicos ($p = 0,016$) e outras instituições ($p = 0,031$); na dimensão remuneração, o grupo que trabalha em unidades privadas de Fisioterapia apresenta uma menor discrepância entre expectativas e resultados comparativamente com os grupos que trabalham em clínicas convencionadas ($p = 0,003$), unidades de cuidados de saúde primários ($p = 0,02$) e hospitais privados/parcerias público-privadas ($p = 0,007$); na dimensão segurança no emprego, o grupo que trabalha em hospitais públicos é o que revela uma menor discrepância entre expectativas e resultados comparativamente com os fisioterapeutas dos grupos: outros ($p = 0,001$), unidades privadas de Fisioterapia ($p = 0,014$), clínicas convencionadas ($p = 0,000$), cuidados continuados/paliativos ($p = 0,013$), e IPSS/centro de reabilitação ($p = 0,004$); na dimensão Status e Prestígio, o grupo que trabalha em unidades privadas de Fisioterapia apresenta uma menor discrepância entre expectativas e resultados comparativamente com os grupos que trabalham em clínicas convencionadas ($p = 0,004$), unidades de cuidados de saúde primários ($p = 0,032$) e unidades de cuidados continuados/paliativos ($p = 0,015$). A dimensão relações de trabalho e suporte social é a única que não revela a existência de diferenças significativas entre os diferentes grupos nesta dimensão da satisfação. Quanto à satisfação global, o grupo que trabalha em unidades privadas de Fisioterapia apresenta uma menor discrepância entre expectativas e resultados comparativamente com os grupos que trabalham em clínicas convencionadas ($p = 0,002$), unidades de cuidados de saúde primários ($p = 0,036$) e IPSS/centros de reabilitação ($p = 0,043$).

Quanto à situação atual no emprego, de referir que foi excluído desta análise um grupo com apenas quatro sujeitos referente a outras situações, dado a reduzido número de sujeitos. O teste paramétrico *Anova One Way* revelou a existência de diferenças significativas entre os grupos em duas dimensões: remuneração e segurança no emprego. Recorreu-se ao teste de comparações múltiplas pós Anova para determinar quais os grupos que apresentavam essas diferenças. Constatou-se que na dimensão remuneração, são os fisioterapeutas com contrato em funções públicas que revelam menos satisfação, comparativamente com os fisioterapeutas que são trabalhadores independentes ($p=0,04$). Na dimensão segurança no emprego, pelo contrário, são os trabalhadores independentes que revelam menos satisfação comparativamente com os fisioterapeutas da função pública ($p=0,000$) e os que têm contrato sem termo ($p=0,000$).

Relativamente aos anos de exercício profissional no local de trabalho, a correlação de *Pearson* revelou que há uma correlação negativa muito fraca com a dimensão status e prestígio ($R = -0,159$, $p = 0,021$) e uma correlação mais forte, embora fraca, com a dimensão segurança no emprego ($R = -0,289$, $p = 0,000$), havendo a tendência para quanto maior o tempo de exercício profissional no local onde se trabalha mais horas, menor a discrepância entre expectativas e resultados sendo então maior a satisfação com os aspetos anteriormente referidos.

Na variável referente ao número de horas de trabalho por dia, existem correlações significativas, negativas muito fracas com o total da satisfação ($R = -0,179$, $p = 0,009$) e com as seguintes dimensões: autonomia e poder ($R = -0,177$, $p = 0,010$), realização pessoal e profissional e desempenho organizacional ($R = -0,186$, $p = 0,007$), relação profissional/utente ($R = -0,140$, $p = 0,041$), remuneração ($R = -0,137$, $p = 0,047$) e uma correlação fraca com a dimensão condições de trabalho e saúde ($R = -0,204$, $p = 0,003$). Verifica-se a tendência para quanto maior o número de horas de trabalho por dia menor a discrepância entre expectativas e resultados (maior a satisfação) com os aspetos referidos.

A variável número médio de utentes atendidos por dia individualmente apresentou uma correlação positiva fraca com a satisfação global ($R = 0,280$, $p = 0,000$) e correlações significativas positivas com todas as dimensões (a oscilar entre 0,184 e 0,324) à exceção da dimensão segurança no emprego com a qual não apresentou uma correlação significativa. O facto de as correlações serem positivas indica que quanto maior o número médio de utentes atendidos individualmente maior a discrepância entre expectativas e resultados (menor a satisfação).

Relativamente à função exercida no local de trabalho, excluiu-se desta análise um grupo composto por apenas dois sujeitos que apenas exerciam funções de coordenação. Ficaram assim dois grupos, possibilitando a utilização do teste paramétrico *t de student* para amostras independentes. Constatou-se que os fisioterapeutas que desempenham quer tarefas de gestão/coordenação quer de

atendimento direto aos utentes, encontram-se mais satisfeitos no total da escala (média = 2,81) do que os fisioterapeutas que apenas fazem atendimentos diretos aos utentes (média = 3,27), havendo também diferenças significativas em várias dimensões que vão no mesmo sentido: autonomia e poder, realização pessoal e profissional e desempenho organizacional, remuneração e status e prestígio.

As seguintes variáveis não apresentaram correlações significativas com a satisfação profissional, pelo que não serão abordadas na discussão: região onde se situa o local de trabalho; regime em que ocupa a maior percentagem de tempo; área de intervenção predominante; trabalhar em mais do que um local; número de fisioterapeutas a trabalhar na unidade de fisioterapia; média de utentes atendidos por dia em grupo (classes).

De seguida efetuou-se uma análise estatística multivariada recorrendo a regressões múltiplas, usando como variáveis dependentes cada dimensão da escala de satisfação e o total da escala. Nas regressões múltiplas, ao usar-se um conjunto de variáveis independentes, consegue-se avaliar o efeito de cada variável controlando o efeito das outras à volta, determinando assim quais é que são efetivamente importantes na relação com a variável dependente. O conjunto de variáveis independentes usado foi sempre o mesmo, tendo-se incluído as variáveis que revelaram efeitos significativos na estatística univariada. O conjunto de variáveis independentes usado em todas as regressões foi: idade, género, habilitações académicas, anos de experiência profissional, anos de exercício profissional no local de trabalho, tipo de instituição onde trabalha, situação atual no emprego, número de horas de trabalho por dia, função que exerce, média de utentes atendidos por dia individualmente e rendimento mensal. As variáveis nominais foram transformadas em variáveis *Dummy* usando-se códigos 0 e 1, sendo o código 1 atribuído à presença do atributo. As variáveis nominais policotómicas foram desdobradas nas várias alternativas de resposta (K-1) usando-se uma vez mais os códigos 0 e 1. Foi utilizado o método *stepwise*.

Na dimensão autonomia e poder as variáveis que se revelaram mais importantes e preditoras da satisfação a este nível foi o número médio de utentes atendidos por dia (Beta=0,301, p=0,000) e o rendimento mensal (Beta=-0,269, p=0,001). Os fisioterapeutas mais satisfeitos com a autonomia e poder são os que têm uma remuneração mais elevada e atendem menos utentes por dia.

Na dimensão condições de trabalho e saúde as variáveis que se revelaram mais importantes e preditoras da satisfação a este nível foram o número médio de utentes atendidos por dia (Beta=0,198, p=0,019), o rendimento mensal (Beta=-0,202, p=0,016) e o tipo de instituição nomeadamente pertencer a unidades de cuidados de saúde primários (Beta=0,162; p=0,048). Os fisioterapeutas menos satisfeitos com as condições de trabalho e saúde são os que têm uma remuneração mais baixa, os que atendem mais utentes por dia e os que trabalham em unidades de cuidados de saúde primários.

Na dimensão realização pessoal e profissional e desempenho organizacional as variáveis que se revelaram mais importantes e preditoras da satisfação a este nível foram o número médio de utentes atendidos por dia ($Beta=0,328$, $p=0,000$), o rendimento mensal ($Beta=-0,211$, $p=0,008$) e o tipo de instituição nomeadamente trabalhar em IPSS/centros de reabilitação ($Beta=0,167$, $p=0,034$). Os fisioterapeutas menos satisfeitos com a realização pessoal e profissional e desempenho organizacional são os que têm uma remuneração mais baixa, os que atendem mais utentes por dia e os que trabalham em IPSS/centros de reabilitação.

Na dimensão relação profissional/utente a única variável que se revelou preditora foi o número de utentes atendidos por dia ($Beta=0,318$, $p=0,000$). Os fisioterapeutas menos satisfeitos com a relação com os utentes são os que atendem mais utentes por dia.

Na dimensão relação de trabalho e suporte social as variáveis que se revelaram mais importantes e preditoras da satisfação a este nível foram o número médio de utentes atendidos por dia ($Beta=0,326$, $p=0,000$), o rendimento mensal ($Beta=-0,210$, $p=0,012$) e o tipo de instituição nomeadamente trabalhar em hospitais públicos ($Beta=-0,161$, $p=0,048$). Os fisioterapeutas mais satisfeitos com as relações de trabalho e suporte social são os que têm uma remuneração mais elevada, os que atendem menos utentes por dia e os que trabalham nos hospitais públicos.

Na dimensão remuneração as variáveis que se revelaram mais importantes e preditoras da satisfação a este nível foram o número médio de utentes atendidos por dia ($Beta=0,314$, $p=0,000$), o rendimento mensal ($Beta=-0,432$, $p=0,000$), anos de experiência profissional ($Beta=0,223$, $p=0,011$) e a situação atual face ao emprego, nomeadamente serem trabalhadores independentes ($Beta=-0,189$, $p=0,014$). Os fisioterapeutas mais satisfeitos com remuneração são os que têm uma remuneração mais elevada, os que têm menos experiência profissional, os que atendem menos utentes por dia e os que trabalham como trabalhadores independentes.

Na dimensão segurança no emprego as variáveis que se revelaram mais importantes e preditoras da satisfação a este nível foram o rendimento mensal ($Beta=-0,309$, $p=0,000$), a atual situação no emprego nomeadamente serem trabalhadores independentes ($Beta=0,393$, $p=0,000$) e o tipo de instituição onde trabalham, nomeadamente trabalharem em IPSS/centros de reabilitação ($Beta=0,191$, $p=0,007$). Os fisioterapeutas menos satisfeitos com a dimensão segurança no emprego são os que têm uma remuneração mais baixa, os que trabalham como trabalhadores independentes e os que trabalham em IPSS/centros de reabilitação.

Na dimensão status e prestígio as variáveis que se revelaram preditoras da satisfação foram o número médio de utentes atendidos por dia individualmente ($Beta=0,239$, $p=0,004$) e anos de exercício profissional no local de trabalho ($Beta=-0,182$, $p=0,027$). Os fisioterapeutas mais satisfeitos

na dimensão status e prestígio foram os fisioterapeutas que atendem menos utentes por dia e os que têm mais anos de exercício profissional no local de trabalho.

Relativamente à satisfação global as variáveis que se revelaram mais importantes e preditoras foram o rendimento mensal ($Beta=-0,291$, $p=0,000$) e o número de utentes atendidos por dia ($Beta=0,277$, $p=0,001$). Os fisioterapeutas menos satisfeitos são os que têm um rendimento mensal mais baixo e atendem mais utentes por dia.

DISCUSSÃO

No presente estudo pretendeu-se avaliar a satisfação profissional dos fisioterapeutas inseridos no mercado de trabalho nacional. Na primeira parte do questionário era pedido aos respondentes que ordenassem as oito dimensões da satisfação profissional de acordo com o grau de importância motivacional, ou seja, que determinassem qual a dimensão que mais contribuía para a satisfação. Tal como refere Graça (2000) esta ordenação das dimensões não consiste numa tarefa fácil, mas no fundo o autor faz uma associação desta hierarquização com a teoria das necessidades de Maslow. Os fisioterapeutas da amostra deste estudo consideraram que o fator mais importante para a satisfação profissional foi a dimensão realização pessoal e profissional e desempenho organizacional, tal como se verificou em estudos anteriores (Martins, 2005; Martins, 2006; Souza-Guerra, 2003) e na maioria dos estudos pesquisados que envolvem outros profissionais de saúde (Brum, 2013; Castro *et al*, 2011; Graça, 2000; Ramos, 2015; Rodrigues, 2011). Os profissionais consideraram mais importante para a satisfação profissional o desenvolvimento pessoal e profissional, o que pode ter a ver com a necessidade de desafios e oportunidades que a organização onde desenvolvem a sua atividade pode proporcionar e com o seu desempenho organizacional. A Associação Portuguesa de Fisioterapeutas (2018) menciona a necessidade permanente de aprendizagem/educação ao longo da vida do fisioterapeuta, sendo a formação profissional contínua e o exercício profissional indissociáveis.

A dimensão autonomia e poder foi a segunda mais importante para a satisfação profissional. A margem de poder e de liberdade que o fisioterapeuta tem no exercício das suas funções na organização e no sistema de saúde assim como as questões relacionadas com o reconhecimento da profissão, têm também muita importância para a satisfação profissional dos fisioterapeutas em estudo. É interessante e coerente esta hierarquização desta dimensão com a anterior, pois ambas se encontram interligadas sendo que, segundo a APF (2018), o corpo de saberes do fisioterapeuta conduz à sua autonomia. A dimensão considerada menos importante foi o status e prestígio e a segurança no emprego. A dimensão status e prestígio foi desvalorizada talvez pelo facto de a amostra ser relativamente jovem, dando maior importância a outras dimensões. Quanto à segurança no emprego, grande parte dos

sujeitos encontra-se numa situação considerada estável (43,4% com contrato de trabalho sem termo e 16% com contrato em funções públicas) e talvez por considerarem como um dado adquirido, não valorizam tanto esta dimensão.

Quanto ao resultado da avaliação da satisfação profissional global, verificou-se que os fisioterapeutas da amostra em estudo (n=212) encontram-se satisfeitos (média=3,11). Este resultado vai ao encontro de resultados de outros estudos que, embora com amostras constituídas por um número reduzido de sujeitos e a trabalhar em contextos mais específicos, também obtiveram um resultado positivo, obtendo médias com valores entre os 2,14 e os 3,62. (Frazão, 2004; Martins, 2005; Martins, 2006; Silva, 2007; Souza-Guerra, 2003).

No que diz respeito à avaliação da satisfação profissional por dimensão, constatou-se que é na relação profissional/utente que os fisioterapeutas encontram-se mais satisfeitos (média=2,08). Esta dimensão também foi a melhor cotada nos estudos de Silva (2007), de Martins (2006) e de Souza-Guerra (2003). Note-se que a relação entre o profissional e o utente consiste no principal foco dos cuidados da profissão estando em concordância com os padrões de qualidade em Fisioterapia (Associação Portuguesa de Fisioterapeutas, 2015).

A segunda dimensão onde os fisioterapeutas apresentaram maior satisfação foi no status e prestígio (média=2,29), mas é curioso que esta foi desvalorizada em termos de importância motivacional, tendo assumido o último lugar na hierarquização das dimensões. Na verdade a média ao nível das expectativas nesta dimensão assumiu um valor mais baixo comparativamente a todas as outras dimensões (média=8,02). De referir que neste estudo a interpretação referente à dimensão status e prestígio encontra-se prejudicada uma vez que a consistência interna nesta dimensão encontra-se limitada. Nos estudos de Silva (2007) e de Martins (2006), esta dimensão também ocupou a mesma posição. É interessante notar que, no presente estudo e nos estudos referidos anteriormente, as duas dimensões melhor cotadas pelos fisioterapeutas, embora por ordens diferentes, foram a relação profissional/utente e o status e prestígio.

A terceira dimensão melhor classificada foi a relação de trabalho e suporte social (média=2,79), encontrando-se os fisioterapeutas bastante satisfeitos com o conjunto de relações de trabalho que os profissionais estabelecem uns com os outros, a nível interno e externo. Esta dimensão compreende o trabalho em equipa e a relação com o superior hierárquico. Nos estudos de Silva (2007) e de Martins (2006) esta dimensão também se encontrou nesta posição. Estudos evidenciaram uma correlação positiva entre a satisfação profissional e o relacionamento com colegas e chefia (Fernandes, 2014; Morrison, 2008, citados por Ramos, 2015). Curiosamente este resultado parece contradizer Brilman (2000) que refere que a relação entre colegas e com os superiores são fatores associados à insatisfação.

As dimensões citadas anteriormente obtiveram valores de discrepância inferiores aos valores da discrepância da satisfação global (abaixo de 3.11) ou seja, foram aquelas dimensões que mais contribuíram para os resultados mais positivos de satisfação. A dimensão realização pessoal e profissional e desempenho organizacional ocupou a quarta posição (média=3,21). De referir que as expectativas revelaram-se menores nesta dimensão, mas no entanto foi considerada pelos fisioterapeutas a mais importante para a satisfação profissional, o que levaria a supor que estes tivessem maiores expectativas. Talvez o contexto de trabalho de muitos dos fisioterapeutas do presente estudo não potencie tal facto ou então, estes poderão estar resignados/conformados com suas atuais situações de trabalho.

As dimensões condições de trabalho e saúde e a segurança no emprego ocuparam igualmente o quinto lugar (médias=3,31). É interessante notar que 30,2% da amostra é trabalhador independente o que poderá justificar os níveis de satisfação menores nestas dimensões.

As dimensões que apresentaram valores de satisfação mais baixos foram a remuneração (média=4,57) e a autonomia e poder (média=3,34) tal como se verificou nos estudos de Martins (2006) e de Girão (2000, citado por Souza-Guerra, 2003). Note-se que a autonomia e poder é a segunda dimensão considerada mais importante para a satisfação profissional. Tal como nos estudos referidos anteriormente, a remuneração é a dimensão que mais se aproxima da não satisfação. Analisando o rendimento mensal líquido, mais de metade dos fisioterapeutas (54,2%) auferem entre 700€ a 1000€ e 17% auferem menos de 700€, podendo explicar esse nível de satisfação. No entanto esta não foi das dimensões consideradas mais importantes para a satisfação profissional (quinta posição na hierarquização das dimensões).

O primeiro objetivo específico deste estudo, era estudar a relação entre a satisfação profissional dos fisioterapeutas inseridos no mercado de trabalho nacional e as suas características sociodemográficas.

Relativamente ao género, foi possível averiguar que as mulheres se encontram menos satisfeitas que os homens no global da escala da satisfação profissional e nas dimensões: realização pessoal e profissional e desempenho organizacional; remuneração; segurança no emprego. Castro *et al.* (2011) verificaram, numa amostra de 58 enfermeiros a trabalhar nos cuidados de saúde primários em Barcelos, que os homens estavam mais satisfeitos profissionalmente que as mulheres, explicando que uma das possíveis causas para esse facto ser o da mulher, na sociedade portuguesa, ainda assumir um papel doméstico muito ativo com responsabilidades familiares mais exigentes, representando um esforço acrescido no seu quotidiano. No estudo desenvolvido por Ferreira (2015), embora utilizando uma escala diferente (escala de satisfação com o trabalho de José Pais Ribeiro de 2002), também verificou o mesmo numa amostra de 551 profissionais de saúde a trabalhar em meio hospitalar

público, privado e parceria público-privada (exceto na dimensão relação com colegas). O contrário foi evidenciado no estudo de Sá (2014), onde foi utilizada uma escala adaptada de Graça com 43 itens e com quatro dimensões, que verificou numa amostra de 239 enfermeiros a trabalhar em agrupamentos de centros de saúde, que os homens encontravam-se menos satisfeitos que as mulheres.

Constatou-se que quanto maior a idade, maior a satisfação nas dimensões segurança no emprego e no status e prestígio. Note-se que a interpretação do resultado nesta última dimensão resulta prejudicada pelas limitações de consistência interna do instrumento. Quanto à segurança no emprego, o resultado pode dever-se ao facto de os fisioterapeutas com mais idade serem mais experientes e terem um emprego estável uma vez que muitos dos sujeitos pertencentes à amostra em estudo possuem contratos de trabalho sem termo e em funções públicas. Tal como Castro *et al.* (2011), Brum (2013) constatou a mesma tendência também na dimensão segurança no emprego, numa amostra de 158 profissionais de saúde a trabalhar em serviços com e sem Sistemas de Gestão da Qualidade. Já Sá (2014) verificou que a satisfação dos enfermeiros de 55 ou mais anos de idade era inferior ao dos que tinham qualquer outra idade alegando a desmotivação dos profissionais com o aumento do tempo de reforma, com o aumento dos níveis de exigência e os sistemas de informação serem cada vez mais complexos nas aplicações informáticas.

O segundo objetivo específico do estudo, era estudar a relação entre a satisfação profissional dos fisioterapeutas inseridos no mercado de trabalho nacional e as suas características socioprofissionais.

Constatou-se uma tendência para quanto mais elevadas são as habilitações académicas, maior a satisfação profissional no total da escala e nas dimensões: condições de trabalho e saúde; relação profissional/utente; segurança no emprego. O aumento dos conhecimentos permite o enriquecimento pessoal e profissional, o que poderá possibilitar o exercício da profissão de forma mais autónoma. Rodrigues (2011) concluiu serem os profissionais com habilitações académicas superiores à licenciatura os mais satisfeitos, numa amostra de 57 enfermeiros a trabalhar numa unidade de cuidados intensivos. Pelo contrário, Sousa (2011) que aplicou um questionário diferente, a escala *Job Satisfaction Survey* de Spector (1985, citado por Sousa, 2011) numa amostra de 291 técnicos de farmácia e farmacêuticos, verificou ser o grupo com menor formação na área o mais satisfeito com a atividade profissional. Franek e Vecera (2008, citados por Pereira, 2010) referem que, os indivíduos com um grau académico mais elevado tendem a criar elevadas expectativas e aspirações, não vendo satisfeitos os valores extrínsecos como o prestígio e a autonomia.

Relativamente aos anos de experiência profissional, verificou-se uma tendência para quanto maior a experiência, maior a satisfação profissional no total da escala e nas dimensões: realização pessoal e profissional e desempenho organizacional; segurança no emprego; status e prestígio.

Rodrigues (2011) também constatou que os enfermeiros com mais tempo na profissão evidenciaram maior satisfação profissional assim como Sousa (2011). Spector (1997, citado por Ferreira, 2015) considera que as pessoas que trabalham há um longo período de tempo adaptam-se e ajustam as suas expectativas à realidade, levando a níveis de satisfação mais elevados ou seja, o seu grau de exigência diminui. Com um questionário diferente, o *Minnesota Satisfaction Questionnaire-short version*, Preto (2013) também verificou uma correlação positiva entre a satisfação profissional e experiência profissional numa amostra de 110 técnicos de radiologia a trabalhar no setor privado e no público.

Constatou-se que quanto maior o rendimento mensal líquido, maior a satisfação no total da escala de satisfação e em todas as suas dimensões. No presente estudo, grande parte da amostra possui o grau de licenciatura e de mestrado, o que poderá criar uma perceção de que o salário que auferem não está de acordo com as habilitações académicas adquiridas. Maia (2012) que aplicou um questionário diferente – escala de avaliação da satisfação no trabalho para enfermeiros – a 220 enfermeiros a trabalhar em Portugal, constatou que os enfermeiros cujo ordenado era maior encontravam-se mais satisfeitos no total da escala e em algumas dimensões. Moura (2012) aplicou outra escala - satisfação com o trabalho de José Pais Ribeiro de 2002 - a 155 enfermeiros a trabalhar no agrupamento de centros de saúde em Trás-os-Montes (Nordeste) e observou que os profissionais mais satisfeitos com o vencimento eram aqueles que apresentavam maiores níveis de satisfação em todas as dimensões e globalidade da escala.

Verificou-se a tendência para quanto mais anos de exercício profissional no local de trabalho, maior a satisfação profissional nas dimensões da satisfação: segurança no emprego; status e prestígio. A interpretação dos resultados encontra-se prejudicada por limitações de consistência interna do instrumento referente a esta última dimensão. Quanto à dimensão segurança no emprego, acredita-se que ao longo do tempo o profissional integra-se gradualmente no seu local de trabalho e adquire uma posição estável, o que poderá justificar maior satisfação nesta dimensão. Castro *et al.* (2011) constataram menor satisfação nos enfermeiros com menos tempo de serviço, na mesma dimensão. Outros autores também referem maior satisfação dos profissionais com mais tempo de serviço (Maia, 2012; Moura, 2012; Sousa, 2011), ao contrário de Ferreira (2011), que utilizou um questionário diferente do presente estudo – instrumento de avaliação da satisfação profissional, desenvolvido pelo Centro de Estudos e Investigação em Saúde da Universidade de Coimbra – numa amostra de 388 enfermeiros a trabalhar em cuidados de saúde primários no distrito de Braga, que verificou serem os profissionais com 5 ou menos anos de serviço no local de trabalho os mais satisfeitos. A autora compara este resultado com um trabalho de MacRobert *et al* de 1993, onde os enfermeiros com mais anos de serviço e experiência profissional apresentavam níveis de motivação mais baixos.

Quanto ao número de horas de trabalho por dia, constatou-se uma tendência para quanto maior o número, maior a satisfação profissional no total da escala e nas dimensões: autonomia e poder; condições de trabalho e saúde; realização pessoal e profissional e desempenho organizacional; relação profissional/utente; remuneração. De referir que esta variável assumiu valores mínimos de 3 horas de trabalho por dia, podendo indicar situações de fisioterapeutas em condições precárias e talvez à procura de emprego, o que poderá explicar a menor satisfação destes profissionais que trabalham menos horas por dia. Nesta variável, não foram encontrados estudos que corroborassem os resultados.

Verificou-se que quanto maior o número médio de utentes atendidos por dia individualmente, menor a satisfação profissional no total da escala e em todas as dimensões, exceto na dimensão segurança no emprego. Apesar do valor médio de utentes atendidos ser 12,52 é necessário notar que o valor do desvio padrão é elevado (7,94) o que traduz numa dispersão considerável. Tendo em conta que o número máximo atinge um valor excessivo de 48 utentes atendidos por dia, parece óbvio considerar que isto poderá representar excesso de trabalho podendo pôr em causa a qualidade da prestação. Nesta variável não foi encontrado nenhum estudo a corroborar este resultado. No entanto parece pertinente salientar que Gaspar (2014) verificou no seu estudo que o bem-estar e a satisfação profissional dos fisioterapeutas em contexto hospitalar parecem depender, em parte, da sobrecarga de trabalho que têm e do grau de autonomia que possuem na realização do seu trabalho. Pereira (2010) utilizando um questionário de satisfação profissional elaborado pela própria, numa amostra de 60 técnicos de diagnóstico e terapêutica a trabalhar no Centro Hospitalar Cova da Beira, constatou que os profissionais que sentiam ter excesso de trabalho sentiam-se insatisfeitos profissionalmente.

No que diz respeito à função exercida, verificou-se que os fisioterapeutas mais satisfeitos são aqueles que desempenham simultaneamente tarefas de gestão/coordenação e de prestação de cuidados diretos ao utente do que aqueles que apenas prestam cuidados diretos ao utente. Este resultado foi significativo tanto no total da escala como nas dimensões: autonomia e poder; realização pessoal e profissional e desempenho organizacional; remuneração; status e prestígio. O mesmo se verificou noutros estudos já referidos anteriormente (Castro *et al.*, 2011; Ferreira, 2011; Sá, 2014; Moura, 2012). Peiró e Prieto (2002, citado por Rodrigues, 2011) referem que as características da função influenciam positivamente a satisfação. “Um trabalho mais autónomo, com mais responsabilidades, tarefas mais desafiantes é motor da satisfação”(p.49).

Quanto à atual situação no emprego (ou vínculo profissional), verificou-se que os fisioterapeutas que possuem um contrato de trabalho em funções públicas encontram-se menos satisfeitos que os trabalhadores independentes na dimensão remuneração. Na dimensão segurança no emprego, pelo contrário, são estes últimos que revelam menor satisfação comparativamente com os fisioterapeutas que possuem um contrato de trabalho em funções públicas e os que possuem um

contrato sem termo. Isto quer dizer que os fisioterapeutas que se encontram numa situação de estabilidade encontram-se mais satisfeitos nesta dimensão. Brum (2013) constatou que os profissionais de saúde com um vínculo de trabalho definitivo também se encontravam mais satisfeitos nesta dimensão, assim como Castro *et al.* (2011) que verificaram na mesma dimensão, menor satisfação dos enfermeiros contratados relativamente aos que tinham vínculo definitivo à função pública. Rodrigues (2011) também evidenciou nesta dimensão, maior satisfação nos enfermeiros que pertenciam ao quadro de pessoal da instituição comparativamente com os enfermeiros com contrato individual de trabalho.

No que diz respeito ao tipo de instituição, constatou-se que são os fisioterapeutas a trabalhar em unidades privadas de Fisioterapia que se encontram mais satisfeitos profissionalmente no total da escala e em quase todas as dimensões da satisfação profissional. Poderemos pensar que o exercício nestas unidades permite uma maior capacidade de decisão e independência. No entanto na dimensão segurança no emprego é o grupo de fisioterapeutas a trabalhar em hospitais públicos que se encontra mais satisfeito. O grupo que apresentou menor satisfação profissional foi o dos fisioterapeutas a trabalhar nas unidades de cuidados de saúde primários nas dimensões: condições de trabalho e saúde; realização pessoal e profissional e desempenho organizacional. O grupo que trabalha em clínicas convencionadas também revelou menor satisfação na dimensão relação profissional/utente. A dimensão relações de trabalho e suporte social foi a única que não revelou diferenças significativas entre os diferentes grupos. Relativamente a esta variável não foram encontrados estudos para corroborar estes resultados.

Quanto à análise estatística multivariada onde se recorreram a regressões múltiplas, constatou-se que relativamente à satisfação global, os fisioterapeutas mais satisfeitos são os que auferem um rendimento mensal líquido mais elevado e os que atendem menos utentes por dia. Analisando os resultados por dimensão, os fisioterapeutas mais satisfeitos com a autonomia e poder são os que auferem um rendimento mensal mais elevado e atendem menos utentes por dia. Relativamente às condições de trabalho e saúde, os menos satisfeitos são os fisioterapeutas que têm um rendimento mensal mais baixo, os que atendem mais utentes por dia e os que trabalham em unidades de cuidados de saúde primários. Os fisioterapeutas menos satisfeitos com a realização pessoal e profissional e desempenho organizacional são os que auferem um rendimento mensal mais baixo, os que atendem mais utentes por dia e os que trabalham em IPSS/centros de reabilitação. Os fisioterapeutas menos satisfeitos com a relação profissional/utente são os que atendem mais utentes por dia. Na dimensão relações de trabalho e suporte social, os fisioterapeutas mais satisfeitos são os que têm um rendimento mensal mais elevado, os que atendem menos utentes por dia e os que trabalham nos hospitais públicos. Os fisioterapeutas mais satisfeitos com a remuneração são os que têm um rendimento mais

elevado, os que têm menos experiência profissional, os que atendem menos utentes por dia e os que trabalham como trabalhadores independentes. Os fisioterapeutas menos satisfeitos com a segurança no emprego são os que têm um vencimento mais baixo, os que trabalham como trabalhadores independentes e os que trabalham em IPSS/centros de reabilitação. Na dimensão status e prestígio, os fisioterapeutas mais satisfeitos são os que atendem menos utentes por dia e os que têm mais anos de exercício profissional no local de trabalho.

CONCLUSÃO

O objetivo geral deste estudo foi avaliar a satisfação dos fisioterapeutas inseridos no mercado de trabalho nacional há pelo menos um ano em contexto clínico ativo nas dimensões: autonomia e poder; condições de trabalho e saúde; realização pessoal e profissional e desempenho organizacional; relação profissional/utente; relação de trabalho e suporte social; remuneração; segurança no emprego; status e prestígio. Foi possível constatar que os fisioterapeutas em estudo encontram-se satisfeitos no total da escala de satisfação profissional. Os melhores resultados de satisfação verificaram-se nas dimensões relação profissional/utente, no status e prestígio e na relação de trabalho e suporte social. As dimensões onde os fisioterapeutas se encontraram menos satisfeitos foram na remuneração e na autonomia e poder. Assim pode-se considerar que o objetivo geral do estudo foi atingido.

Quanto aos objetivos específicos, que consistiram em estudar a relação entre a satisfação profissional e as características sociodemográficas e socioprofissionais, também se considera que foram alcançados. Assim, quanto à relação entre a satisfação profissional global e os fatores sociodemográficos, verificou-se haver influência do género (homens mais satisfeitos). Relativamente à relação entre os fatores socioprofissionais e a satisfação profissional global, constatou-se que os mais satisfeitos são os que têm habilitações académicas mais elevadas, os que têm mais anos de experiência profissional, os que auferem rendimentos mensais líquidos mais elevados, os que trabalham mais horas, os que atendem menos utentes por dia individualmente, os que desempenham funções de gestão/coordenação e de atendimento direto ao utente e os que trabalham numa unidade privada de Fisioterapia. Na análise multivariada realizada, as variáveis que se mostraram preditoras da satisfação profissional foram, o número de utentes atendidos por dia individualmente (quanto menor o número, maior a satisfação) e o rendimento mensal líquido (quanto mais elevado, maior a satisfação).

Este estudo apresentou algumas limitações. A adesão por parte dos sujeitos ficou aquém das expectativas resultando numa amostra não representativa da população de fisioterapeutas existentes em Portugal. A solicitação via eletrónica para este tipo de colaboração tem sido considerável, havendo a possibilidade deste questionário ter sido ignorado. Outra causa para a reduzida colaboração poderá

ter sido devido ao facto de haver alguma apreensão por parte dos sujeitos em preencher o questionário por suspeitarem da garantia do anonimato, ou também pela extensão do questionário que levou à desistência de um número considerável de sujeitos. Existe também outra limitação eminente neste tipo de recolha de dados que consiste na hipótese das respostas não corresponderem à verdade. O grau de veracidade das respostas poderá estar comprometido, pelo facto dos sujeitos responderem de acordo com o que eles acreditam ser mais correto e não conforme a realidade.

Outra limitação prende-se com o método de amostragem selecionado para este estudo ser o de conveniência, sendo que os resultados e as conclusões só se aplicam à amostra, não podendo ser extrapolados com confiança para o universo. Outra limitação do estudo consiste no facto de não se ter encontrado na literatura existente, estudos de validação do instrumento de recolha de dados. No entanto o índice de *Alpha de Cronbach* global apresentado em vários estudos indicava um nível de consistência interna do instrumento elevado. Para além disso, o questionário foi utilizado por pessoas de reconhecida credibilidade pelo que se considerou ser suficientemente sólido para ser aplicado neste estudo. No entanto é importante referir a limitação da consistência interna encontrada no presente estudo na dimensão status e prestígio que prejudicou a interpretação dos resultados nesta dimensão. Se fossem adicionados mais itens a esta dimensão ou se estes fossem reformulados, o resultado do índice de consistência interna talvez fosse mais positivo para esta dimensão.

De acordo com os resultados obtidos, parece pertinente desenvolver outras investigações que estudem determinadas variáveis que influenciam a satisfação profissional nomeadamente, o número de utentes atendidos por dia individualmente. Seria interessante avaliar esta variável de forma a estabelecer normas diretrizes quanto ao número ideal de utentes atendidos de acordo com os vários contextos de intervenção, de modo a potenciar a satisfação dos profissionais como também a qualidade dos serviços prestados. O rendimento mensal também poderia ser alvo de estudo, uma vez que foi também uma das variáveis que mais influenciou a satisfação profissional dos fisioterapeutas.

Considera-se importante continuar a desenvolver a temática de satisfação profissional dos fisioterapeutas no sentido de se poder fazer uma reflexão mais aprofundada sobre a sua situação atendendo, à evolução sistemática da profissão bem como à evolução do próprio sistema de saúde. O trabalho desenvolvido nesta investigação revelou-se extremamente gratificante, esperando que contribua no futuro para novos estudos com amostras mais representativas, não só na temática agora estudada, como no sentido de estimular a implementação de programas de qualidade em unidades de Fisioterapia.

BIBLIOGRAFIA

- Administração Central do Sistema de Saúde (ACSS). <http://tdt-rhs.min-saude.pt/pages/GeralACSS.aspx?ReturnUrl=%2fAPP%2fUserProcess%2fDEFAULT.ASPX> 16-09-2018 22:00
- Associação Portuguesa de Fisioterapeutas (2015). *Qualidade em Fisioterapia*.
- Associação Portuguesa de Fisioterapeutas (2018). *O perfil profissional do Fisioterapeuta*.
- Brilman, J. (2000). *As melhores práticas de gestão no centro do desempenho*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Brum, L. (2013). *Satisfação profissional dos profissionais de saúde. Comparação entre serviços com e sem Sistema de Gestão da Qualidade*. Mestrado em Gestão e Avaliação de Tecnologias em Saúde. Lisboa: Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa.
<https://repositorio.ipl.pt/handle/10400.21/4077> 23-12-2018 11:45
- Castro, J., Lago, H., Fornelos, M., Novo, P., Saleiro, R. & Alves, O. (2011). Satisfação profissional dos enfermeiros em Cuidados de Saúde Primários: o caso do Centro de Saúde de Barcelos/Barcelinhos. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 29 (2), 157-172.
<http://www.scielo.mec.pt/pdf/rpsp/v29n2/v29n2a09.pdf> 26-12-2018 10:30
- Escalda, V. (2013). *Satisfação profissional dos dietistas nos Hospitais do Serviço Nacional de Saúde: um primeiro estudo empírico*. Mestrado em Saúde Pública. Lisboa: Escola Nacional de Saúde Pública da Universidade Nova de Lisboa.
<https://run.unl.pt/handle/10362/10748> 22-12-2018 09:30
- Ferreira, V. (2011). *A satisfação profissional dos enfermeiros em Cuidados de Saúde Primários no distrito de Braga*. Mestrado em Gestão e Economia de serviços de Saúde. Porto: Faculdade de Economia da Universidade do Porto.
<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/56197/2/DissertaoMestradoVera.pdf> 26-12-2018 10:00
- Ferreira, V. (2015). *Satisfação dos profissionais de saúde em meio hospitalar público, privado e parceria público-privada*. Mestrado em Gestão de Unidades de Saúde. Lisboa: Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias de Lisboa.
<http://recil.grupolusofona.pt/jspui/bitstream/10437/6634/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20VF%20Final.pdf> 20-12-2018 09:45

- Frazão, C. (2004). *Grau de satisfação profissional dos fisioterapeutas no Hospital Egas Moniz S.A.* Monografia final de curso de licenciatura. Alcoitão: Escola Superior de Saúde do Alcoitão.
- Gaspar, J. (2014). *Autonomia e exigências da tarefa dos Fisioterapeutas nas condições músculo esqueléticas: relação com bem-estar e satisfação.* Trabalho de projeto do Mestrado em Fisioterapia no ramo de especialidade em Músculo-esquelética. Alcoitão: Escola Superior de Saúde do Alcoitão.
<https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/8130> 20-12-2018 09:00
- Graça, L. (1999a). Satisfação Profissional: O melhor do SNS somos nós (Human Capital and Job Satisfaction in the Portuguese National Health Service)
<http://www.ensp.unl.pt/luis.graca/textos26.html> 21-06-2017 22:50
- Graça, L. (1999b). A satisfação profissional dos profissionais de saúde nos Centros de Saúde. In *Instrumentos para a melhoria contínua da qualidade* (pp. 1-19). Lisboa: Direção Geral de Saúde. Subdireção Geral para a qualidade.
- Graça, L. (2000). A satisfação profissional dos médicos de família no SNS. Parte I.
<http://www.ensp.unl.pt/luis.graca/textos27.html> 04-11-2017 12:30
- Kline, R. (1998). *Principles and practice of SEM.* New York: The Guilford Press.
- Maia, N. (2012). *Satisfação em enfermagem: comparação entre setor público e privado.* Mestrado em Administração e Gestão Pública. Aveiro: Departamento das Ciências Sociais, Políticas e do Território da Universidade de Aveiro.
<https://ria.ua.pt/bitstream/10773/8792/1/6153.pdf> 26-12-2018 11:10
- Martinez, M., Paraguay, A. (2003). Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59–78.
<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851/27583> 26-12-2018 13:00
- Martins, A. (2005). *Grau de satisfação profissional dos fisioterapeutas a trabalhar num Hospital Central, inserido na Sub-região de Lisboa.* Monografia final do curso de licenciatura em Fisioterapia. Alcoitão: Escola Superior de Saúde do Alcoitão.
- Martins, S. (2006). *Grau de satisfação profissional dos fisioterapeutas em Hospitais de gestão privada.* Monografia final de curso de licenciatura em Fisioterapia. Alcoitão: Escola Superior de Saúde do Alcoitão.

- Moura, S. (2012). *Satisfação dos Profissionais de Enfermagem*. Mestrado em Gestão das Organizações, ramo de Unidades de Saúde. Bragança: Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Bragança.
<https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/8024> 20-12-2018 10:00
- Pereira, A. (2010). *Fatores de satisfação profissional dos técnicos de diagnóstico e terapêutica*. Mestrado em Gestão de unidades de saúde. Covilhã: Departamento de Gestão e Economia da Universidade da Beira Interior.
<https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/3867> 20-12-2018 12:15
- Portugal, Ministério da Saúde, Lei n.º 48/90, publicado em Diário da República n.º195, I Série, de 24 de Agosto. Lei de Bases da Saúde.
- Preto, A. (2013). *Satisfação profissional dos técnicos de radiologia no setor privado e no setor público*. Porto: Mestrado em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Unidades de Saúde da Escola Superior de Tecnologia da Saúde do Porto do Instituto Politécnico do Porto.
<http://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/4734> 26-12-2018 11:15
- Ramos, F. (2015). *Satisfação profissional dos profissionais de saúde*. Internato Médico – Ano comum & Formação específica. XLIII Curso de Especialização em Administração Hospitalar. Lisboa: Escola Nacional de Saúde Pública da Universidade Nova de Lisboa.
<https://run.unl.pt/handle/10362/18232> 06-11-2017 10:30
- Rodrigues, I. (2011). *Satisfação profissional dos enfermeiros de uma unidade de cuidados intensivos*. Mestrado em Enfermagem na especialidade gestão dos serviços de enfermagem. Lisboa: Instituto de Ciências da Saúde da Universidade Católica Portuguesa.
<https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/10893> 20-12-2018 12:45
- Sá, A. (2014). *Satisfação profissional dos enfermeiros do ACeS – um indicador de gestão*. Mestrado em Direção e Chefias de Serviços de Enfermagem. Porto: Escola Superior de Enfermagem do Porto.
<https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/9468> 26-12-2018 12:00
- Silva, P. (2007). *A satisfação profissional dos fisioterapeutas em instituições públicas e privadas no Alentejo*. Monografia final de curso de licenciatura em Fisioterapia. Alcoitão: Escola Superior de Saúde do Alcoitão.

Sousa, J. (2011). *Medição da satisfação profissional dos técnicos de farmácia e farmacêuticos do norte de Portugal*. Mestrado em Aconselhamento e Informação em Farmácia. Porto: Escola Superior de Tecnologia da Saúde do Porto do Instituto Politécnico do Porto.
<http://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/872> 26-12-2018 11:00

Souza-Guerra, I. (2003). *Projecto de Qualidade Total numa Unidade de Fisioterapia: Diagnóstico e Projeto de Mudança*. Mestrado em Gestão de Serviços de Saúde. Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e Empresa.

Agradecimentos

Quero agradecer a todos os que contribuíram para este estudo e me ajudaram com os seus conhecimentos, a sua experiência e a sua boa vontade, sem os quais teria sido impossível a sua realização. Assim gostaria de agradecer a:

Mestre Isabel de Souza Guerra, pela motivação que deu para desenvolver esta temática bem como a orientação prestada neste trabalho. A sua disponibilidade incondicional e a transmissão dos seus conhecimentos nesta matéria foram muito importantes;

Mestre António Fernandes Lopes, pelo seu apoio incansável e a sua disponibilidade para esclarecer as dúvidas que foram surgindo ao longo da investigação;

Professora Cláudia Ribeiro da Silva, pela sua disponibilidade e colaboração no tratamento estatístico dos dados. O seu grande contributo foi fundamental;

Mestre António Alves Lopes pelo apoio que deu na elaboração do questionário na plataforma digital;

Todos os colegas fisioterapeutas que preencheram o questionário e que o partilharam com os seus pares;

APF que colaborou no envio do questionário aos seus sócios;

Professora Doutora Elizabete Martins e ao meu pai, pelo apoio prestado.

APÊNDICE 1

Questionário de satisfação profissional

Caro/a Colega,

Chamo-me Patrícia Martins e sou estudante do Mestrado em Fisioterapia, especialização em Músculo-esquelética, na Escola Superior de Saúde do Alcoitão.

Estou a desenvolver uma pesquisa no âmbito da unidade curricular de projeto.

Com este questionário pretendemos avaliar a satisfação profissional dos fisioterapeutas inseridos no mercado de trabalho em Portugal há pelo menos um ano, em contexto clínico ativo e caracterizar a relação entre a satisfação e as características sociodemográficas e socioprofissionais.

Assim, venho pedir-lhe que disponibilize um pouco do seu tempo para completar este questionário, sendo tão sincero e espontâneo quanto possível. A sua participação será com certeza voluntária mas, por favor considere que a utilidade deste estudo depende do maior número possível de respostas.

Este questionário, de resposta individual, é anónimo e confidencial, sendo composto por três partes. Estima-se que o seu preenchimento demore cerca de 20 minutos.

É de facto um pouco extenso mas vai valer a pena preenchê-lo na sua totalidade, pois também poderá ajudar a fazer uma introspeção relativamente à sua satisfação profissional como fisioterapeuta, além da sua utilidade para o estudo das dimensões que influenciam a satisfação dos fisioterapeutas nos seus locais de trabalho.

Responda apenas uma vez a este questionário. No caso de já ter recebido o pedido de colaboração por outra via e já o ter preenchido, por favor não o faça outra vez.

Agradeço desde já a sua preciosa colaboração!

Parte I - Grau de importância atribuído às diferentes dimensões da satisfação profissional

A seguir estão listadas e definidas oito dimensões da satisfação no trabalho, em que se baseia o modelo de análise do questionário.

Terá que decidir qual é a dimensão a que atribui maior importância, em termos motivacionais, ou seja, aquela que deveria contribuir mais para a sua satisfação em termos ideais (não necessariamente a que contribui mais, atualmente). Admite-se que a escolha não seja fácil, dada a complexidade da motivação humana e a sua natureza contingencial.

Pense em termos ideais, de acordo com a sua hierarquia de valores, pessoais e profissionais como fisioterapeuta. Ordene estas oito dimensões, de acordo com o critério de importância motivacional: **à dimensão a que atribui mais importância dará a pontuação 1, e à que considera menos importante a pontuação 8.** Não repita nenhum dos valores de 1 a 8.

Pode ordenar as dimensões de duas formas: seleccionar o número que pretende nas caixas do lado esquerdo ou; arrastar e soltar as caixas de texto de cada dimensão, colocando-as segundo a ordem de importância.

* 1. Dimensão e Conceito

<div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> </div>	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	Autonomia e Poder - Margem de poder e de liberdade que (o profissional de saúde) tem no exercício das suas funções, dentro dos constrangimentos impostos pela especificidade da prestação de cuidados de saúde, da organização e do sistema de saúde onde se está inserido. Inclui a oportunidade de participação na organização e funcionamento dos serviços.
<div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> </div>	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	Condições de Trabalho e Saúde - Inclui: (a) o ambiente físico e psicossocial de trabalho com implicações na saúde, segurança e bem-estar físico, mental e social ; (b) a existência de serviços, programas e actividades orientados para a prevenção dos riscos profissionais, a vigilância e a promoção da saúde (por ex., ter meios, a nível individual e coletivo, para proteger a sua saúde e a dos seus colegas); (c) a informação e a formação no domínio da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.
<div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> </div>	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	Realização Pessoal e Profissional e Desempenho Organizacional - Concretização das possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional, o que decorre em grande medida das oportunidades e desafios colocados pela organização onde trabalha, da profissão que se tem (ou carreira), do conteúdo e da organização do trabalho, etc. A realização pessoal e profissional está, assim, associada ao próprio desempenho organizacional do(a) local/organização onde trabalha/desenvolve a sua atividade.
<div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> </div>	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	Relação Profissional / Utente - Basicamente, as interações humanas positivas que se estabelecem entre os profissionais e os utentes (indivíduos e famílias).
<div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> </div>	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	Relação de Trabalho e Suporte Social - O conjunto das relações de trabalho que os profissionais de saúde estabelecem uns com os outros, a nível interno e externo. Inclui o suporte social que pode e deve ser dado pela direção do(a) local/organização onde trabalha/desenvolve a sua atividade.
<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>		
<div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> </div>	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	Remuneração - As recompensas extrínsecas com expressão pecuniária direta (espécie) ou indireta (géneros) que recebe pelas funções que exerce, incluindo o vencimento base e outras remunerações complementares (por ex: horas extraordinárias; gratificações de chefia). Inclui a percepção da equidade dessas recompensas em função do desempenho, da qualificação, etc.
<div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> </div>	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	Segurança no Emprego - A garantia de estabilidade em relação não só à função (cargo) que atualmente desempenha como em relação ao futuro da sua carreira profissional.
<div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> </div>	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	Status e Prestígio - O prestígio socioprofissional que decorre da profissão, da carreira profissional e da organização onde se trabalha, incluindo a autoestima.

Parte II - Expectativas e Resultados

Nesta parte vamos pedir-lhe que pense nas funções que desempenha atualmente, relativamente ao local onde trabalha o maior número de horas. Pense naquilo que espera do seu desempenho profissional, nos seus investimentos, nos seus ganhos pessoais, ou seja, naquilo que recebe em troca.

Responda a cada um dos 47 itens da escala a seguir apresentada. Esses itens estão numerados de forma aleatória e representam as diferentes dimensões da satisfação profissional. Em relação a cada um desses itens, vamos pedir-lhe que responda sistematicamente a duas questões:

- Até que ponto deveria existir?

Esta questão tem a ver com a percepção das suas expectativas, desejos, valores ou preferências (aquilo que esperaria, desejaria ou gostaria de obter como recompensa intrínseca e extrínseca pelo seu trabalho, competência, dedicação, esforço empenhamento, etc., enquanto Fisioterapeuta).

- Até que ponto existe?

Esta questão tem a ver com a percepção dos resultados que obtém, ou julga obter, atualmente e que podem ficar aquém das suas expectativas.

A resposta a cada uma das questões é feita através de uma escala de intervalos que tem a seguinte configuração:

(Mínimo) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (Máximo)

Assinale o círculo cujo valor melhor traduza a sua percepção: por ex, 10 (máximo); 9 (muitíssimo sem ser máximo); 8 (muito); 7 (bastante); 5 (assim-assim); 3 (pouco); 2 (muito pouco); 1 (quase nada); 0 (mínimo).

No caso de achar que um ou mais itens não são de todo aplicáveis ao seu caso, seleccione a opção não aplicável (N/A) que estará disponível em alguns itens.

Atenção! Se estiver a utilizar o telemóvel, é aconselhável que rode o ecrã para a posição horizontal. É provável que a pontuação de 0 a 10 não esteja visível na sua totalidade. Terá de deslizar a escala de forma a possibilitar a visualização até à pontuação 10 ou ao N/A.

* 2. A convicção íntima de que vale realmente a pena uma pessoa esforçar-se e dar o seu melhor.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 3. A independência e a autonomia indispensáveis ao exercício das minhas funções.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 4. O sentimento de segurança no emprego devido ao facto de pertencer ao quadro de pessoal.
(= a situação fixa).

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 5. A certeza de que estou a usar e a desenvolver os meus conhecimentos e competências.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 6. O elevado espírito de equipa que une todas as pessoas que trabalham comigo, independentemente da profissão ou carreira.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 7. O prestígio que gozo entre as pessoas das minhas relações (amigos, familiares e outros), devido ao estatuto da minha profissão ou carreira.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 8. O sentimento de que estou a dar um contributo importante para a realização de uma missão e dos objetivos atribuídos ao meu local de trabalho.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 9. A percepção de estar relativamente bem pago, tendo em conta o nível do meu desempenho profissional (por ex., quantidade e qualidade do meu trabalho).

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 10. A oportunidade de ter no meu local de trabalho, verdadeiros amigos e não apenas colegas ou simples conhecidos.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 11. A confiança que tenho na capacidade de inovação e mudança dos profissionais de saúde que comigo trabalham.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 12. O conforto e o bem-estar que me proporcionam as condições do meu local de trabalho.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 13. A disponibilidade de recursos essenciais, em especial humanos e técnicos, para poder desempenhar bem as minhas funções.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 14. A elevada auto-estima que sinto, devido aos cargos de coordenação ou chefia que tenho exercido ou posso vir a exercer.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 15. A margem de liberdade que tenho para planear, organizar, executar e avaliar o meu trabalho diário.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 16. A percepção de estar relativamente bem pago, por comparação com outros fisioterapeutas ou profissionais de saúde com qualificações e responsabilidades equivalentes às minhas.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 17. A garantia de estabilidade em relação ao meu futuro profissional pelo facto de trabalhar neste local.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 18. A cooperação e a colaboração com que posso contar por parte dos meus colegas de profissão ou carreira.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 19. A oportunidade de formação contínua e de desenvolvimento pessoal que aqui tenho, no âmbito da minha profissão ou carreira.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 20. O respeito, o apreço e a confiança que os utentes me manifestam.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 21. A percepção que a direção do meu local de trabalho dá o exemplo aos demais profissionais, trabalhando em equipe e fazendo uma gestão por objetivos.

(Refere-se a superior hierárquico fisioterapeuta)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 22. A percepção de estar relativamente bem pago tendo em conta o regime de trabalho por que optei.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 23. O apoio com que posso contar por parte do meu diretor (ou do meu chefe), sobretudo nos momentos difíceis em que uma pessoa precisa mais de ajuda.

(Refere-se a superior hierárquico fisioterapeuta)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 24. A garantia de que o meu local de trabalho tem uma política efetiva de proteção da saúde e da segurança dos profissionais que aqui trabalham.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 25. O devido reconhecimento do meu desempenho profissional, por parte da minha chefia hierárquica ou funcional.

(Refere-se a superior hierárquico fisioterapeuta)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 26. O apoio com que posso contar por parte dos elementos da minha equipa, sobretudo nos momentos difíceis em que uma pessoa precisa mais de ajuda.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 27. A possibilidade efetiva e concreta de participar na conceção, planeamento, implementação e avaliação dos programas e atividades do meu local de trabalho.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 28. A cooperação e colaboração com que posso contar por parte dos colegas de outras profissões ou carreiras.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 29. A adequada proteção contra os riscos profissionais de natureza física, química e/ou biológica, a que estou exposto no meu local de trabalho.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 30. A clara definição de competências e responsabilidades entre os diferentes serviços, unidades e equipas, de modo a prevenir falhas de comunicação e conflitos.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 31. A possibilidade de participar na tomada de decisão e resolução de problemas importantes para a melhoria da organização e do funcionamento do meu local de trabalho.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 32. A oportunidade de conhecer e satisfazer de maneira efetiva e concreta as necessidades e as expectativas (de saúde ou informação) dos utentes que me procuram.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 33. O orgulho que sinto por trabalhar num local com uma boa imagem junto da comunidade em que está inserido.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 34. A oportunidade de desenvolver aqui um projeto profissional mais estimulante, interessante e criativo do que noutros sítios que conheço.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 35. A percepção de que o meu papel e as minhas competências são devidamente compreendidos, reconhecidos e aceites pelos demais profissionais.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 36. A garantia de qualidade dos cuidados que são prestados aos utentes do meu local de trabalho, por mim e pelos demais profissionais que aqui trabalham.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 37. O sentimento de orgulho por integrar uma equipa de saúde tão competente e empenhada como a minha.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 38. A adequada prevenção de situações que possam provocar riscos de stresse no trabalho (por ex., conflitos com os utentes e os colegas, sobrecarga de trabalho).

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 39. A confiança que sinto em relação ao futuro do meu local de trabalho, em geral, e da minha profissão ou carreira, em particular.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 40. A percepção de que a supervisão do meu trabalho é adequada, flexível e baseada em critérios de confiança, responsabilidade e transparência.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 41. A certeza de que as minhas tarefas têm um conteúdo rico, variado e exigente, sem pôr em causa a minha saúde e bem-estar.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 42. A oportunidade efetiva e concreta de prestar, aos utentes do meu local de trabalho, verdadeiros cuidados (e/ou serviços) integrados, continuados e personalizados.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 43. A cooperação e a colaboração com que posso contar por parte de outros profissionais de saúde fora do meu local de trabalho.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 44. A cooperação e a colaboração com que posso contar por parte dos utentes com quem lido.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 45. A oportunidade de participar em programas e atividades de saúde comunitária, integrado em equipas pluridisciplinares e pluriprofissionais.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 46. A percepção de estar relativamente bem pago, tendo em conta a minha opção de trabalhar e viver no concelho onde se localiza o meu local de trabalho.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 47. O entusiasmo com que vivo as mudanças que estão (ou vão) ser introduzidas no meu local de trabalho.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 48. A gestão adequada e flexível do meu tempo de trabalho, tendo em conta as solicitações a que estou sujeito diariamente.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Até que ponto deveria existir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até que ponto existe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Questionário de Graça (1999), adaptado por Girão (2000) para a realidade dos fisioterapeutas.

Parte III - Caracterização sociodemográfica e profissional

Para finalizar o questionário, assinale a resposta adequada às seguintes questões

* 49. Idade

* 50. Género

- ☐ Feminino
☐ Masculino

* 51. Nacionalidade

* 52. Habilitações académicas

* 53. Escola onde obteve a formação inicial para o título de Fisioterapeuta

* 54. Anos de experiência profissional

- ☐ Menos de 5 anos
☐ Entre 5 a 10 anos
☐ Entre 11 a 15 anos
☐ Entre 16 a 20 anos
☐ Mais de 20 anos

* 55. Distrito/Região onde se situa o seu local de trabalho

* 56. Trabalha em mais do que um local?

- ☐ Sim
☐ Não

Se sim, responda às perguntas seguintes relativamente ao local onde trabalha o maior número de horas

* 57. Anos de exercício profissional

* 58. Qual o número de fisioterapeutas a trabalhar na sua unidade?

* 59. Tipo de instituição onde trabalha

- ☐ Clínica convencionada (MFR)
- ☐ Unidade privada de Fisioterapia
- ☐ Unidade de cuidados de saúde primários
- ☐ Unidade de cuidados continuados
- ☐ Cuidados paliativos
- ☐ Hospital público
- ☐ Hospital Privado
- ☐ Hospital parceria público-privada
- ☐ Outro (especifique)

* 60. Atual situação no emprego (ou "vínculo laboral")

- ☐ Função pública
- ☐ Contrato de trabalho sem termo
- ☐ Contrato de trabalho a termo
- ☐ Trabalhador Independente
- ☐ Outro (especifique)

* 61. Área de intervenção predominante

- ☐ Músculo-esquelética
- ☐ Neuro-muscular
- ☐ Córdio-respiratória
- ☐ Tegumentária
- ☐ Misto
- ☐ Outro (especifique)

* 62. Indique em qual dos regimes ocupa maior percentagem de tempo no seu dia-a-dia

- ☐ Ambulatório
- ☐ Internamento
- ☐ Outro (especifique)

* 63. Número de horas de trabalho por dia

* 64. Função que exerce

- ☐ Prestação de cuidados diretos ao utente
- ☐ Gestão/Coordenação
- ☐ Ambas

* 65. Número médio de utentes atendidos por dia individualmente

Se não aplicável, responda "0"

* 66. Número médio de utentes atendidos por dia em grupo (classes)

Se não aplicável, responda "0"

* 67. Rendimento mensal líquido

- ☐ Menos de 700€
- ☐ Entre 700€ a 1000 €
- ☐ Entre 1000€ a 1500€
- ☐ Entre 1500€ a 2000€
- ☐ Mais de 2000€

Obrigada pela sua colaboração!

Por favor partilhe o Link deste questionário com os seus colegas.

APÊNCIDE 2

Distribuição dos itens por dimensão no questionário de satisfação profissional

Dimensão / Item	
Nº	Autonomia e poder (10)
2	A independência e a autonomia indispensáveis ao exercício das minhas funções
12	A disponibilidade de recursos essenciais, em especial humanos e técnicos, para poder desempenhar bem as minhas funções
14	A margem de liberdade que tenho para planear, organizar, executar e avaliar o meu trabalho diário
26	A possibilidade efetiva e concreta de participar na conceção, planeamento, implementação e avaliação dos programas e atividades do meu local de trabalho
29	A clara definição de competências e responsabilidades entre os diferentes serviços, unidades e equipas, de modo a prevenir falhas de comunicação e conflitos
30	A possibilidade de participar na tomada de decisão e resolução de problemas importantes para a melhoria da organização e do funcionamento do meu local de trabalho
34	A percepção de que o meu papel e as minhas competências são devidamente compreendidos, reconhecidos e aceites pelos demais profissionais
39	A percepção de que a supervisão do meu trabalho é adequada, flexível e baseada em critérios de confiança, responsabilidade e transparência
44	A oportunidade de participar em programas e atividades de saúde comunitária, integrado em equipas pluridisciplinares e pluriprofissionais
47	A gestão adequada e flexível do meu tempo de trabalho, tendo em conta as solicitações a que estou sujeito diariamente
Condições de trabalho e saúde (5)	
11	O conforto e o bem-estar que me proporcionam as condições do meu local de trabalho
23	A garantia de que o meu local de trabalho tem uma política efetiva de proteção da saúde e da segurança dos profissionais que aqui trabalham
28	A adequada proteção contra os riscos profissionais de natureza física, química e/ou biológica, a que estou exposto no meu local de trabalho
37	A adequada prevenção de situações que possam provocar riscos de stresse no trabalho (por ex., conflitos com os utentes e os colegas, sobrecarga de trabalho)
40	A certeza de que as minhas tarefas têm um conteúdo rico, variado e exigente, sem pôr em causa a minha saúde e bem-estar
Realização pessoal e profissional & Desempenho organizacional (10)	
1	A convicção íntima de que vale realmente a pena uma pessoa esforçar-se e dar o seu melhor
4	A certeza de que estou a usar e a desenvolver os meus conhecimentos e competências
7	O sentimento de que estou a dar um contributo importante para a realização de uma missão e dos objetivos atribuídos ao meu local de trabalho
10	A confiança que tenho na capacidade de inovação e mudança dos profissionais de saúde que comigo trabalham
18	A oportunidade de formação contínua e de desenvolvimento pessoal que aqui tenho, no âmbito da minha profissão ou carreira
20	A percepção que a direção do meu local de trabalho dá o exemplo aos demais profissionais, trabalhando em equipe e fazendo uma gestão por objetivos (Refere-se a superior hierárquico fisioterapeuta)
24	O devido reconhecimento do meu desempenho profissional, por parte da minha chefia hierárquica ou funcional (Refere-se a superior hierárquico fisioterapeuta)
33	A oportunidade de desenvolver aqui um projeto profissional mais estimulante, interessante e criativo do que noutros sítios que conheço
36	O sentimento de orgulho por integrar uma equipa de saúde tão competente e empenhada como a minha
46	O entusiasmo com que vivo as mudanças que estão (ou vão) ser introduzidas no meu local de trabalho
Relação profissional / utente (5)	
19	O respeito, o apreço e a confiança que os utentes me manifestam
31	A oportunidade de conhecer e satisfazer de maneira efetiva e concreta as necessidades e as expectativas (de saúde ou informação) dos utentes que me procuram
35	A garantia de qualidade dos cuidados que são prestados aos utentes do meu local de trabalho, por mim e pelos demais profissionais que aqui trabalham
41	A oportunidade efetiva e concreta de prestar, aos utentes do meu local de trabalho, verdadeiros cuidados (e/ou serviços) integrados, continuados e personalizados
43	A cooperação e a colaboração com que posso contar por parte dos utentes com quem lido
Relação de trabalho e suporte social (7)	
5	O elevado espírito de equipa que une todas as pessoas que trabalham comigo, independentemente da profissão ou carreira

9	A oportunidade de ter no meu local de trabalho, verdadeiros amigos e não apenas colegas ou simples conhecidos
17	A cooperação e a colaboração com que posso contar por parte dos meus colegas de profissão ou carreira
22	O apoio com que posso contar por parte do meu diretor (ou do meu chefe), sobretudo nos momentos difíceis em que uma pessoa precisa mais de ajuda (Refere-se a superior hierárquico fisioterapeuta)
25	O apoio com que posso contar por parte dos elementos da minha equipa, sobretudo nos momentos difíceis em que uma pessoa precisa mais de ajuda
27	A cooperação e colaboração com que posso contar por parte dos colegas de outras profissões ou carreiras.
42	A cooperação e a colaboração com que posso contar por parte de outros profissionais de saúde fora do meu local de trabalho
Remuneração (4)	
8	A percepção de estar relativamente bem pago, tendo em conta o nível do meu desempenho profissional (por ex., quantidade e qualidade do meu trabalho)
15	A percepção de estar relativamente bem pago, por comparação com outros fisioterapeutas ou profissionais de saúde com qualificações e responsabilidades equivalentes às minhas
21	A percepção de estar relativamente bem pago tendo em conta o regime de trabalho por que optei
45	A percepção de estar relativamente bem pago, tendo em conta a minha opção de trabalhar e viver no concelho onde se localiza o meu local de trabalho
Segurança no emprego (3)	
3	O sentimento de segurança no emprego devido ao facto de pertencer ao quadro de pessoal (= a situação fixa)
16	A garantia de estabilidade em relação ao meu futuro profissional pelo facto de trabalhar neste local
38	A confiança que sinto em relação ao futuro do meu local de trabalho, em geral, e da minha profissão ou carreira, em particular
Status / prestígio (3)	
6	O prestígio que gozo entre as pessoas das minhas relações (amigos, familiares e outros), devido ao estatuto da minha profissão ou carreira
13	A elevada auto-estima que sinto, devido aos cargos de coordenação ou chefia que tenho exercido ou posso vir a exercer
32	O orgulho que sinto por trabalhar num local com uma boa imagem junto da comunidade em que está inserido

Nota: Por motivos técnicos, os itens do questionário utilizado neste estudo (Apêndice 1 - parte II) apresentam uma numeração superior a um, que posteriormente foram convertidos para a numeração original aquando do tratamento estatístico, de acordo com a tabela acima apresentada (Por exemplo, o item 1 da escala original corresponde ao item 2 do questionário do presente estudo, o item 2 corresponde ao 3 e assim sucessivamente).

Patrícia Luísa Cambier Martins

Dossier Complementar

**Projeto elaborado com vista a obtenção do Grau de Mestre em Fisioterapia, no Ramo de
Especialidade em Músculo-esquelética**

Orientador: Mestre com o Título de Especialista, Isabel Maria Sander de Souza Guerra

Dezembro, 2018

ÍNDICE

1. Apêndices	
1.1 Questões orientadoras	6
1.2 Escala de satisfação profissional	7
1.3 Consistência interna do instrumento de recolha de dados	7
1.4 Pedido de autorização de utilização do questionário de Girão (2000)	9
1.5 Caracterização dos fisioterapeutas	10
1.6 Estatística inferencial univariada	13
1.7 Estatística inferencial multivariada (regressões múltiplas)	25
2. Anexo	
Adaptação do questionário de satisfação profissional por Girão (2000).....	27

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1	Subdivisão das questões específicas. Cruzamento das várias dimensões da satisfação profissional e satisfação global com as características sociodemográficasp.6
Quadro 2	Subdivisão das questões específicas. Cruzamento das várias dimensões da satisfação profissional e satisfação global com as características socioprofissionaisp.6
Quadro 3	Escala de satisfação profissional (0 a 10)p.7
Quadro 4	Resultados do estudo da consistência interna da escala de satisfação profissional (<i>Alpha de Cronbach</i>)p.7
Quadro 5	Consistência interna com exclusão de cada item na dimensão status e prestígio.....p.8
Quadro 6	Caracterização socioprofissional dos fisioterapeutas (frequências e percentagens)p.10
Quadro 7	Caracterização sociodemográfica e socioprofissional dos fisioterapeutas (média, valor máximo, valor mínimo e desvio padrão)p.12
Quadro 8	<i>t de student</i> para amostras independentes: Comparação entre género feminino e masculino nos resultados da escala de satisfação profissional dos fisioterapeutasp.13
Quadro 9	Correlação de <i>Pearson</i> : Relação entre idade e satisfação profissional dos fisioterapeutasp.14
Quadro 10	Correlação de <i>Spearman</i> : Relação entre habilitações académicas, anos de experiência profissional e rendimento mensal líquido Vs Satisfação profissional dos fisioterapeutasp.15
Quadro 11	<i>Anova One Way</i> : Comparação entre grupos que trabalham em diferentes instituições na escala da satisfação profissional dos fisioterapeutasp.16
Quadro 12	<i>Anova One Way</i> : Comparação entre grupos com diferentes situações no emprego na escala da satisfação profissional dos fisioterapeutasp.18
Quadro 13	Correlação de <i>Pearson</i> : Anos de exercício no local de trabalho, número de fisioterapeutas a trabalhar na unidade, número de horas de trabalho por dia, número médio de utentes atendidos por dia individualmente, número médio de utentes atendidos por dia em grupo (classes) Vs Satisfação profissional dos fisioterapeutasp.19

Quadro 14	<i>t de student</i> para amostras independentes: Comparação entre quem exerce apenas cuidados diretos ao utente Vs quem além desses cuidados exerce também atividades de coordenação nos resultados da escala de satisfação profissional dos fisioterapeutasp.20
Quadro 15	<i>Anova One Way</i> : Comparação entre grupos que trabalham em diferentes regiões na escala da satisfaçãop.21
Quadro 16	<i>t de student</i> para amostras independentes: comparação entre quem trabalha em regime de ambulatório e regime de internamento na escala da satisfação profissional dos fisioterapeutasp.22
Quadro 17	<i>Anova One Way</i> : Comparação entre grupos com diferentes áreas de intervenção na escala da satisfação profissional dos fisioterapeutasp.23
Quadro 18	<i>t de student</i> para amostras independentes: Comparação entre quem trabalha em apenas um local e quem trabalha em mais do que um local, nos resultados da escala de satisfação profissional dos fisioterapeutasp.24
Quadro 19	Regressões múltiplas: Variáveis dependentes – dimensões e total da satisfação profissional dos fisioterapeutasp.25

1. APÊNDICES

1.1 - Questões orientadoras

Questão 1: Qual o nível de satisfação profissional dos fisioterapeutas inseridos no mercado de trabalho nacional?

Questão 2: Será que existe relação entre os níveis de satisfação profissional dos fisioterapeutas inseridos no mercado de trabalho nacional e as suas características sociodemográficas?

Quadro 1 – Subdivisão das questões específicas. Cruzamento das várias dimensões da satisfação profissional e da satisfação global com as características sociodemográficas.

Satisfação profissional	Características sociodemográficas
Autonomia e poder Condições de trabalho e saúde Realização pessoal/profissional e desempenho organizacional Relação profissional/utente Relação de trabalho e suporte social Remuneração Segurança no emprego Status/prestígio	Idade Género Nacionalidade
Satisfação profissional global	

Questão 3: Será que existe relação entre os níveis de satisfação profissional dos fisioterapeutas inseridos no mercado de trabalho nacional e as suas características socioprofissionais?

Quadro 2 – Subdivisão das questões específicas. Cruzamento das várias dimensões da satisfação profissional e da satisfação global com as características socioprofissionais.

Satisfação profissional	Características socioprofissionais
Autonomia e poder Condições de trabalho e saúde Realização pessoal/profissional e desempenho organizacional Relação profissional/utente Relação de trabalho e suporte social Remuneração Segurança no emprego Status/prestígio	<ul style="list-style-type: none">- Habilitações académicas;- Escola onde obteve a formação inicial para o título de fisioterapeuta;- Anos de experiência profissional;- Distrito/região onde se situa o local de trabalho;- Trabalha em mais do que um local?;- Anos de exercício profissional no local onde trabalha mais horas;- Número de fisioterapeutas que trabalham na unidade;- Tipo de instituição onde trabalha mais horas;- Atual situação no emprego (ou vínculo profissional);- Área de intervenção predominante;- Regime em que ocupa maior percentagem de tempo no dia-a-dia;- Número de horas de trabalho por dia;- Função que exerce;- Número médio de utentes atendidos por dia individualmente;- Número médio de utentes atendidos por dia em grupo (classes);- Rendimento mensal líquido.
Satisfação profissional global	

1.2 – Escala de satisfação profissional

Quadro 3 - Escala de Satisfação Profissional (0 a 10)

Totalmente satisfeito	0
Muitíssimo satisfeito	>0 e <1
Muito satisfeito	≥1 e <2
Bastante satisfeito	≥2 e <3
Satisfeito	≥3 e <4
Nem satisfeito, nem não satisfeito	≥4 e <5
Não satisfeito	≥5 e <6
Bastante não satisfeito	≥6 e <7
Muito não satisfeito	≥7 e <8
Muitíssimo não satisfeito	≥8 e <9
Totalmente não satisfeito	≥9 até 10

Escalda (2013)

1.3 – Consistência interna do instrumento de recolha de dados

Quadro 4 - Resultados do estudo da consistência interna da escala de satisfação profissional (*Alpha* de *Cronbach*)

Dimensão	Nº Itens	Ramos (2015)			Presente estudo		
		E	R	E-R	E	R	E - R
Autonomia e poder	10	0,871	0,823	0,818	0,879	0,911	0.912
Condições de trabalho e saúde	5	0,868	0,727	0,698	0,837	0,856	0.857
Realização pessoal e profissional e desempenho organizacional	10	0,818	0,843	0,825	0,864	0,911	0.902
Relação profissional/utente	5	0,865	0,799	0,769	0,871	0,822	0.818
Relações de trabalho e suporte social	7	0,837	0,785	0,770	0,839	0,867	0.868
Remuneração	4	0,739	0,839	0,828	0,734	0,901	0.878
Segurança no emprego	3	0,684	0,716	0,755	0,700	0,772	0.804
Status e prestígio	3	0,403	0,574	0,512	0,493	0,510	0.506
Satisfação profissional global	47				0,964	0,971	0.974

Quadro 5 – Consistência interna com exclusão de cada item na dimensão status e prestígio

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alpha de Cronbach se o item for excluído
Expectativas				
Q6A	17,0142	7,483	,378	,280
Q13A	16,3538	8,590	,417	,185
Q32A	14,7642	15,878	,195	,559
Resultados				
Q6B	11,9575	19,131	,274	,488
Q13B	12,7311	13,619	,378	,316
Q32B	10,7547	17,740	,335	,397
Discrepância				
Q6A-B	5,3160	17,667	,205	,567
Q13A-B	3,9387	10,845	,379	,304
Q32A-B	4,4811	12,876	,401	,270

1.4 – Pedido de autorização de utilização de questionário de Girão (2000)

No dia 29 de novembro de 2017 às 00:03, pat mar <patm@netcabo.pt> escreveu:

Cara colega Ana Girão

Sou aluna do Mestrado em Fisioterapia na especialidade Músculo-esquelética da Escola Superior de Saúde do Alcoitão e gostaria de estudar a satisfação profissional dos fisioterapeutas inseridos no mercado de trabalho e caracterizar a relação entre a satisfação e as características sociodemográficas e socioprofissionais.

Através da revisão da literatura, pude apreciar alguns estudos que utilizaram o questionário de avaliação da satisfação profissional dos profissionais de saúde, criado pelo Professor Doutor Luis Graça (1999). Tive também conhecimento da existência da sua monografia "Satisfação dos fisioterapeutas face ao seu exercício profissional" (Girão, 2000) na qual foi utilizada uma versão adaptada por si para a realidade dos fisioterapeutas. Penso que é um questionário bastante completo e interessante e que poderá servir o propósito deste estudo. Gostaria de solicitar a sua autorização para utilizar o questionário com possíveis adaptações à população em questão.

Agradeço antecipadamente a sua colaboração

Com os meus melhores cumprimentos

Patrícia Luísa Cambier Martins (Fisioterapeuta)

Re: Pedido de autorização de questionário de satisfação profissional

Ana Girão <>

Wed 11/29/2017 9:47 AM

To: pat mar <patm@netcabo.pt>;

Cara colega Patrícia Martins,

Autorizo a utilização do referido questionário, bem como as alterações que nele tiverem de ser efetuadas.

Cumprimentos,

Ana Girão

1.5 - Caracterização dos fisioterapeutas

Quadro 6 – Caracterização socioprofissional dos fisioterapeutas (frequências e percentagens)

Habilitações académicas	Frequência	Percentagem
Bacharelato	9	4,2
Licenciatura	153	72,2
Mestrado	48	22,6
Doutoramento	2	,9
Total	212	100,0
Escola onde obteve formação inicial para título de fisioterapeuta		
Outros	2	,9
Escola Superior de Saúde Atlântica	9	4,2
Escola Superior de Saúde da Cruz Vermelha Portuguesa	12	5,7
Escola Superior de Saúde da Universidade de Aveiro	3	1,4
Escola Superior de Saúde de Leiria	7	3,3
Escola Superior de Saúde do Porto	17	8,0
Escola Superior de Saúde de Setúbal	14	6,6
Escola Superior de Saúde do Alcoitão	75	35,4
Escola Superior de Saúde do Vale do Ave	1	,5
Escola Superior de Saúde do Vale do Sousa	6	2,8
Escola Superior de Saúde Dr Lopes Dias	10	4,7
Escola Superior de Saúde Egas Moniz	7	3,3
Escola Superior de Saúde Jean Piaget em Silves	2	,9
Escola Superior de Saúde Jean Piaget V N de Gaia	4	1,9
Escola Superior de Saúde Jean Piaget em Viseu	1	,5
Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra	19	9,0
Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa	17	8,0
Instituto Superior de Saúde do Alto Ave	1	,5
Universidade Fernando Pessoa	3	1,4
Escola Superior de Saúde Jean Piaget Macedo de Cavaleiros	2	,9
Total	212	100,0
Anos de experiência profissional		
Menos de 5 anos	58	27,4
Entre 5 a 10 anos	60	28,3
Entre 11 a 15 anos	36	17,0
Entre 16 a 20 anos	14	6,6
Mais de 20anos	44	20,8
Total	212	100,0
Região onde se situa o local de trabalho		
Norte	23	10,8
Centro	47	22,2
Lisboa e Vale do Tejo	115	54,2
Alentejo	4	1,9
Algarve	13	6,1
Região Autónoma dos Açores e da Madeira	10	4,7
Total	212	100,0

Distrito onde se situa o local de trabalho	Frequência	Percentagem
Aveiro	11	5,2
Beja	1	,5
Braga	4	1,9
Castelo Branco	3	1,4
Coimbra	14	6,6
Faro	13	6,1
Guarda	5	2,4
Leiria	11	5,2
Lisboa	93	43,9
Portalegre	3	1,4
Porto	17	8,0
Santarém	9	4,2
Setúbal	13	6,1
Viana do Castelo	1	,5
Vila Real	1	,5
Viseu	3	1,4
Região Autónoma da Madeira	3	1,4
Região Autónoma dos Açores	7	3,3
Total	212	100,0
Trabalha em mais do que um local?		
Sim	110	51,9
Não	102	48,1
Total	212	100,0
Anos de exercício profissional no local de trabalho		
Menos de 5 anos	91	42,9
Entre 5 a 10 anos	46	21,7
Entre 11 a 15 anos	26	12,3
Entre 16 a 20 anos	13	6,1
Mais de 20 anos	36	17,0
Total	212	100,0
Tipo de instituição onde trabalha		
Outros	13	6,1
Clínica convencionada (MFR)	38	17,9
Unidade privada de Fisioterapia	49	23,1
Unidade de cuidados de saúde primários	9	4,2
Cuidados continuados/Paliativos	22	10,4
Hospital privado / parceria público-privada	29	13,7
Hospital público	27	12,7
IPSS / Reabilitação	25	11,8
Total	212	100,0
Atual situação no emprego (ou vínculo laboral)		
Outros	4	1,9
Função pública	34	16,0
Contrato de trabalho sem termo	92	43,4
Contrato de trabalho a termo	18	8,5
Trabalhador independente	64	30,2
Total	212	100,0
Área de intervenção predominante		
Outros	5	2,4
Músculo-esquelética	98	46,2
Neuro-muscular	26	12,3
Cárdio-respiratória	11	5,2
Misto	72	34,0
Total	212	100,0

Regime em que ocupa maior percentagem de tempo	Frequência	Percentagem
Outros	2	,9
Ambulatório	168	79,2
Internamento	42	19,8
Total	212	100,0
Função que exerce		
Prestação de cuidados diretos ao utente	144	67,9
Gestão / Coordenação	2	,9
Ambas	66	31,1
Total	212	100,0
Rendimento mensal líquido		
Menos de 700€	36	17,0
Entre 700€ a 1000€	115	54,2
Entre 1000€ a 1500€	46	21,7
Entre 1500€ a 2000€	9	4,2
Mais de 2000€	6	2,8
Total	212	100,0

Quadro 7 – Caracterização sociodemográfica e socioprofissional dos fisioterapeutas (média, valor máximo, valor mínimo e desvio padrão)

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	212	23	64	34,75	9,68
Anos de exercício profissional no local de trabalho	212	0	43	10,27	9,42
Número de fisioterapeutas a trabalhar na unidade	212	1	99	8,03	10,11
Número de horas de trabalho por dia	212	3,0	15,0	7,724	1,75
Número médio de utentes atendidos por dia individualmente	199	1	48	12,64	7,88
Número médio de utentes atendidos por dia em grupo (classes)	47	1	35	12,17	7,91

1.6 – Estatística inferencial univariada

Quadro 8 – *t* de *student* para amostras independentes: Comparação entre género feminino e masculino nos resultados da escala de satisfação profissional dos fisioterapeutas

	Género	N	Média	Desvio Padrão	t de student amostras independentes
Autonomia e poder	Feminino	161	3,47	1,86	t = 1,707
	Masculino	51	2,95	1,91	p = 0,089
Condições de trabalho e saúde	Feminino	161	3,37	2,03	t = 0,722
	Masculino	51	3,13	2,23	p = 0,471
Realização pessoal e profissional e desempenho organizacional	Feminino	161	3,36	1,85	t = 2,061
	Masculino	51	2,74	1,87	p = 0,041*
Relação profissional/utente	Feminino	161	2,19	1,47	t = 1,942
	Masculino	51	1,75	1,21	p = 0,053
Relações de trabalho e suporte social	Feminino	161	2,87	1,68	t = 1,178
	Masculino	51	2,54	1,98	p = 0,240
Remuneração	Feminino	161	4,76	2,32	t = 2,139
	Masculino	51	3,95	2,51	p = 0,034*
Segurança no emprego	Feminino	161	3,55	2,46	t = 2,508
	Masculino	51	2,56	2,55	p = 0,013*
Status e prestígio	Feminino	161	2,41	1,69	t = 1,888
	Masculino	51	1,91	1,53	p = 0,06
Satisfação Total	Feminino	161	3,25	1,56	t = 2,167
	Masculino	51	2,69	1,72	p = 0,031*

*Significativo para $p \leq 0,05$

Quadro 9 - Correlação de *Pearson*: Relação entre idade e satisfação profissional dos fisioterapeutas

		Idade
Autonomia e poder	Correlação Pearson	-,066
	p	,340
	N	212
Condições de trabalho e saúde	Correlação Pearson	-,011
	p	,873
	N	212
Realização pessoal e profissional e desempenho organizacional	Correlação Pearson	-,123
	p	,074
	N	212
Relação profissional/utente	Correlação Pearson	-,092
	p	,183
	N	212
Relações de trabalho e suporte social	Correlação Pearson	,041
	p	,553
	N	212
Remuneração	Correlação Pearson	-,007
	p	,917
	N	212
Segurança no emprego	Correlação Pearson	-,253**
	p	,000
	N	212
Status e prestígio	Correlação Pearson	-,150*
	p	,029
	N	212
Total Satisfação	Correlação Pearson	-,020
	p	,769
	N	212

*Significativo para $p \leq 0,05$, **Significativo para $p \leq 0,01$

Quadro 10 - Correlação de *Spearman*: Relação entre habilitações académicas, anos de experiência profissional e rendimento mensal líquido Vs Satisfação profissional dos fisioterapeutas

		Habilitações académicas	Anos de experiência profissional	Rendimento mensal líquido
Autonomia e poder	Spearman	-,109	-,132	-,313**
	p	,112	,056	,000
	N	212	212	212
Condições de trabalho e saúde	Spearman	-,175*	-,089	-,272**
	p	,011	,199	,000
	N	212	212	212
Realização pessoal e profissional e desempenho organizacional	Spearman	-,111	-,181**	-,310**
	p	,107	,008	,000
	N	212	212	212
Relação profissional/utente	Spearman	-,148*	-,109	-,243**
	p	,031	,114	,000
	N	212	212	212
Relações de trabalho e suporte social	Spearman	-,116	-,025	-,209**
	p	,093	,714	,002
	N	212	212	212
Remuneração	Spearman	-,205**	-,067	-,342**
	p	,003	,328	,000
	N	212	212	212
Segurança no emprego	Spearman	-,170*	-,314**	-,411**
	p	,013	,000	,000
	N	212	212	212
Status e prestígio	Spearman	-,034	-,174*	-,242**
	p	,625	,011	,000
	N	212	212	212
Satisfação Total	Spearman	-,171*	-,177**	-,367**
	p	,013	,010	,000
	N	212	212	212

*Correlação significativa para $p \leq 0,05$, **. Correlação significativa para $p \leq 0,01$

Quadro 11 - Anova One Way: Comparação entre grupos que trabalham em diferentes instituições na escala da satisfação profissional dos fisioterapeutas

		N	Média	Desvio Padrão	ANOVA ONE WAY
Autonomia e poder	Outros	13	3,23	2,42	F = 2,359 p = 0,024*
	Clínica convencionada (MFR)	38	3,89	1,67	
	Unidade privada de Fisioterapia	49	2,57	1,66	
	Unidade de cuidados de saúde primários	9	3,78	1,39	
	Cuidados continuados/Paliativos	22	3,36	1,81	
	Hospital privado / parceria público-privada	29	3,93	2,07	
	Hospital público	27	3,33	1,52	
	IPSS / Reabilitação	25	3,72	2,19	
Condições de trabalho e saúde	Outros	13	3,46	1,94	F = 2,421 p = 0,021*
	Clínica convencionada (MFR)	38	3,58	1,81	
	Unidade privada de Fisioterapia	49	2,55	2,10	
	Unidade de cuidados de saúde primários	9	4,89	1,76	
	Cuidados continuados/Paliativos	22	4,05	2,44	
	Hospital privado / parceria público-privada	29	3,31	2,09	
	Hospital público	27	3,04	1,72	
	IPSS / Reabilitação	25	3,60	2,14	
Realização pessoal e profissional e desempenho organizacional	Outros	13	3,23	2,24	F = 3,284 p = 0,002**
	Clínica convencionada (MFR)	38	3,84	1,46	
	Unidade privada de Fisioterapia	49	2,43	1,66	
	Unidade de cuidados de saúde primários	9	4,33	1,41	
	Cuidados continuados/Paliativos	22	3,50	1,79	
	Hospital privado / parceria público-privada	29	3,34	1,70	
	Hospital público	27	2,96	1,56	
	IPSS / Reabilitação	25	3,96	2,49	
Relação profissional/utente	Outros	13	1,77	1,24	F = 2,171 p = 0,038*
	Clínica convencionada (MFR)	38	2,74	1,62	
	Unidade privada de Fisioterapia	49	1,67	1,20	
	Unidade de cuidados de saúde primários	9	2,44	1,24	
	Cuidados continuados/Paliativos	22	2,23	1,60	
	Hospital privado / parceria público-privada	29	2,10	1,32	
	Hospital público	27	1,89	,85	
	IPSS / Reabilitação	25	2,28	1,74	
Relações de trabalho e suporte social	Outros	13	3,15	2,34	F = 0,758 p = 0,623
	Clínica convencionada (MFR)	38	2,82	1,57	
	Unidade privada de Fisioterapia	49	2,55	1,60	
	Unidade de cuidados de saúde primários	9	3,56	1,67	
	Cuidados continuados/Paliativos	22	3,09	1,90	
	Hospital privado / parceria público-privada	29	3,21	1,72	
	Hospital público	27	2,63	1,60	
	IPSS / Reabilitação	25	2,92	2,06	
Remuneração	Outros	13	4,08	2,10	F = 2,266 p = 0,031*
	Clínica convencionada (MFR)	38	5,34	2,06	
	Unidade privada de Fisioterapia	49	3,82	2,21	
	Unidade de cuidados de saúde primários	9	5,78	2,68	
	Cuidados continuados/Paliativos	22	4,36	2,40	
	Hospital privado / parceria público-privada	29	5,31	2,69	
	Hospital público	27	5,00	2,08	
	IPSS / Reabilitação	25	4,40	2,77	

Segurança no emprego	Outros	13	4,54	3,07	F = 2,981 p = 0,005**
	Clínica convencionada (MFR)	38	4,11	2,58	
	Unidade privada de Fisioterapia	49	3,35	2,58	
	Unidade de cuidados de saúde primários	9	2,44	1,42	
	Cuidados continuados/Paliativos	22	3,64	2,30	
	Hospital privado / parceria público-privada	29	2,79	1,72	
	Hospital público	27	1,93	1,77	
	IPSS / Reabilitação	25	3,84	2,84	
Status e prestígio	Outros	13	1,92	1,50	F = 2,166 p = 0,039*
	Clínica convencionada (MFR)	38	2,87	1,63	
	Unidade privada de Fisioterapia	49	1,84	1,48	
	Unidade de cuidados de saúde primários	9	3,11	1,76	
	Cuidados continuados/Paliativos	22	2,86	1,81	
	Hospital privado / parceria público-privada	29	2,28	1,58	
	Hospital público	27	2,00	1,62	
	IPSS / Reabilitação	25	2,48	1,85	
Satisfação Total	Outros	13	3,10	1,90	F = 1,970 p = 0,050*
	Clínica convencionada (MFR)	38	3,61	1,43	
	Unidade privada de Fisioterapia	49	2,55	1,56	
	Unidade de cuidados de saúde primários	9	3,77	1,25	
	Cuidados continuados/Paliativos	22	3,31	1,62	
	Hospital privado / parceria público-privada	29	3,20	1,59	
	Hospital público	27	2,75	1,35	
	IPSS / Reabilitação	25	3,35	1,97	

*Significativo para $p \leq 0,05$, **Significativo para $p \leq 0,01$

Quadro 12 - *Anova One Way* : Comparação entre grupos com diferentes situações no emprego na escala da satisfação profissional dos fisioterapeutas

		N	Média	Desvio Padrão	Anova One Way
Autonomia e poder	Função pública	34	3,88	1,82	F = 1,527 p = 0,209
	Contrato de trabalho sem termo	92	3,32	1,85	
	Contrato de trabalho a termo	18	3,67	1,95	
	Trabalhador independente	64	3,08	1,89	
Condições de trabalho e saúde	Função pública	34	4,08	2,04	F = 2,008 p = 0,114
	Contrato de trabalho sem termo	92	3,09	2,06	
	Contrato de trabalho a termo	18	3,53	1,61	
	Trabalhador independente	64	3,26	2,16	
Realização pessoal e profissional e desempenho organizacional	Função pública	34	3,60	1,87	F = 1,497 p = 0,217
	Contrato de trabalho sem termo	92	3,15	1,79	
	Contrato de trabalho a termo	18	3,87	1,93	
	Trabalhador independente	64	3,01	1,91	
Relação profissional/utente	Função pública	34	2,26	1,26	F = 1,089 p = 0,355
	Contrato de trabalho sem termo	92	1,93	1,40	
	Contrato de trabalho a termo	18	2,50	1,38	
	Trabalhador independente	64	2,12	1,54	
Relações de trabalho e suporte social	Função pública	34	3,25	1,78	F = 1,030 p = 0,380
	Contrato de trabalho sem termo	92	2,66	1,71	
	Contrato de trabalho a termo	18	3,02	1,78	
	Trabalhador independente	64	2,77	1,79	
Remuneração	Função pública	34	5,46	2,45	F = 3,027 p = 0,031*
	Contrato de trabalho sem termo	92	4,76	2,30	
	Contrato de trabalho a termo	18	4,18	2,65	
	Trabalhador independente	64	4,08	2,25	
Segurança no emprego	Função pública	34	2,35	1,81	F = 16,505 p = 0,000**
	Contrato de trabalho sem termo	92	2,49	2,05	
	Contrato de trabalho a termo	18	3,91	1,90	
	Trabalhador independente	64	4,89	2,85	
Status e prestígio	Função pública	34	2,38	1,64	F = 1,481 p = 0,221
	Contrato de trabalho sem termo	92	2,23	1,72	
	Contrato de trabalho a termo	18	3,07	1,54	
	Trabalhador independente	64	2,19	1,60	
Satisfação Total	Função pública	34	3,41	1,57	F = 0,975 p = 0,406
	Contrato de trabalho sem termo	92	2,95	1,56	
	Contrato de trabalho a termo	18	3,46	1,56	
	Trabalhador independente	64	3,17	1,71	

*Significativo para $p \leq 0,05$, **Significativo para $p \leq 0,01$

Quadro 13 - Correlação de *Pearson*: Anos de exercício profissional no local de trabalho, número de fisioterapeutas a trabalhar na unidade, número de horas de trabalho por dia, número médio de utentes atendidos por dia individualmente, número médio de utentes atendidos por dia em grupo (classes) Vs Satisfação profissional dos fisioterapeutas

		Anos de exercício profissional no local de trabalho	Número de fisioterapeutas a trabalhar na unidade	Número de horas de trabalho por dia	Número médio de utentes atendidos por dia individualmente	Número médio de utesentes atendidos por dia em grupo (classes)
Autonomia e poder	Pearson	-,084	-,011	-,177**	,324**	,276
	p	,226	,878	,010	,000	,060
	N	212	212	212	199	47
Condições de trabalho e saúde	Pearson	-,016	-,071	-,204**	,184**	,149
	p	,822	,301	,003	,009	,318
	N	212	212	212	199	47
Realização pessoal e profissional e desempenho organizacional	Pearson	-,103	-,050	-,186**	,300**	,237
	p	,134	,465	,007	,000	,109
	N	212	212	212	199	47
Relação profissional/utente	Pearson	-,103	-,004	-,140*	,299**	,042
	p	,133	,949	,041	,000	,779
	N	212	212	212	199	47
Relações de trabalho e suporte social	Pearson	,008	-,115	-,083	,188**	,253
	p	,905	,094	,229	,008	,087
	N	212	212	212	199	47
Remuneração	Pearson	-,004	,017	-,137*	,299**	,047
	p	,949	,803	,047	,000	,756
	N	212	212	212	199	47
Segurança no emprego	Pearson	-,289**	-,210**	-,128	,082	,032
	p	,000	,002	,063	,248	,833
	N	212	212	212	199	47
Status e prestígio	Pearson	-,159*	-,067	-,131	,222**	,160
	p	,021	,332	,058	,002	,284
	N	212	212	212	199	47
Satisfação Total	Pearson	-,117	-,083	-,179**	,280**	,183
	p	,088	,230	,009	,000	,219
	N	212	212	212	199	47

*Correlação significativa para $p \leq 0,05$, ** Correlação significativa para $p \leq 0,01$

Quadro 14 – *t de student* para amostras independentes: Comparação entre quem exerce apenas cuidados diretos ao utente Vs quem além desses cuidados exerce também atividades de coordenação nos resultados da escala de satisfação profissional dos fisioterapeutas

	Função que exerce	N	Média	Desvio Padrão	t de student para amostras independentes
Autonomia e poder	Prestação de cuidados diretos ao utente	144	3,56	1,90	t = 2,311
	Prestação cuidados a utentes e coordenação	66	2,92	1,79	p = 0,022*
Condições de trabalho e saúde	Prestação de cuidados diretos ao utente	144	3,47	2,07	t = 1,433
	Prestação cuidados a utentes e coordenação	66	3,02	2,07	p = 0,153
Realização pessoal e profissional e desempenho organizacional	Prestação de cuidados diretos ao utente	144	3,42	1,79	t = 2,221
	Prestação cuidados a utentes e coordenação	66	2,81	1,99	p = 0,027*
Relação profissional/utente	Prestação de cuidados diretos ao utente	144	2,19	1,38	t = 1,578
	Prestação cuidados a utentes e coordenação	66	1,86	1,50	p = 0,116
Relações de trabalho e suporte social	Prestação de cuidados diretos ao utente	144	2,83	1,70	t = 0,199
	Prestação cuidados a utentes e coordenação	66	2,78	1,88	p = 0,842
Remuneração	Prestação de cuidados diretos ao utente	144	4,85	2,33	t = 2,299
	Prestação cuidados a utentes e coordenação	66	4,04	2,41	p = 0,023*
Segurança no emprego	Prestação de cuidados diretos ao utente	144	3,43	2,55	t = 0,807
	Prestação cuidados a utentes e coordenação	66	3,13	2,43	p = 0,420
Status e prestígio	Prestação de cuidados diretos ao utente	144	2,49	1,65	t = 2,428
	Prestação cuidados a utentes e coordenação	66	1,89	1,65	p = 0,016*
Satisfação Total	Prestação de cuidados diretos ao utente	144	3,27	1,58	t = 1,987
	Prestação cuidados a utentes e coordenação	66	2,81	1,64	p = 0,048*

*Significativo para $p \leq 0,05$

Quadro 15 - *Anova One Way*: Comparação entre grupos que trabalham em diferentes regiões na escala da satisfação

		N	Média	Desvio Padrão	ANOVA One Way
Autonomia e poder	Norte	23	3,91	2,00	F = 0,853 p = 0,493
	Centro	47	3,32	1,68	
	Lisboa e Vale do Tejo	115	3,36	1,97	
	Algarve	13	2,85	1,41	
	Região Autónoma dos Açores e da Madeira	10	3,80	2,04	
Condições de trabalho e saúde	Norte	23	3,17	2,10	F = 0,494 p = 0,740
	Centro	47	3,45	2,15	
	Lisboa e Vale do Tejo	115	3,38	2,10	
	Algarve	13	2,77	1,54	
	Região Autónoma dos Açores e da Madeira	10	3,90	2,28	
Realização pessoal e profissional e desempenho organizacional	Norte	23	3,48	2,25	F = 0,702 p = 0,592
	Centro	47	3,36	1,83	
	Lisboa e Vale do Tejo	115	3,23	1,80	
	Algarve	13	2,69	1,44	
	Região Autónoma dos Açores e da Madeira	10	3,90	2,23	
Relação profissional/utente	Norte	23	2,48	1,95	F = 1,694 p = 0,153
	Centro	47	2,26	1,39	
	Lisboa e Vale do Tejo	115	2,07	1,37	
	Algarve	13	1,31	,75	
	Região Autónoma dos Açores e da Madeira	10	2,40	,97	
Relações de trabalho e suporte social	Norte	23	2,91	1,53	F = 1,180 p = 0,321
	Centro	47	3,23	2,07	
	Lisboa e Vale do Tejo	115	2,77	1,70	
	Algarve	13	2,15	,99	
	Região Autónoma dos Açores e da Madeira	10	3,10	1,97	
Remuneração	Norte	23	4,91	2,66	F = 2,03 p = 0,093
	Centro	47	4,81	2,38	
	Lisboa e Vale do Tejo	115	4,64	2,38	
	Algarve	13	3,15	1,28	
	Região Autónoma dos Açores e da Madeira	10	5,80	2,30	
Segurança no emprego	Norte	23	3,22	2,58	F = 0,590 p = 0,670
	Centro	47	3,70	2,66	
	Lisboa e Vale do Tejo	115	3,31	2,48	
	Algarve	13	2,62	1,45	
	Região Autónoma dos Açores e da Madeira	10	3,00	2,40	
Status e prestígio	Norte	23	2,74	1,71	F = 2,795 p = 0,027*
	Centro	47	2,45	1,49	
	Lisboa e Vale do Tejo	115	2,25	1,77	
	Algarve	13	1,23	1,09	
	Região Autónoma dos Açores e da Madeira	10	3,30	1,25	
Satisfação Total	Norte	23	3,27	1,82	F = 1,238 p = 0,296
	Centro	47	3,29	1,62	
	Lisboa e Vale do Tejo	115	3,06	1,64	
	Algarve	13	2,30	,91	
	Região Autónoma dos Açores e da Madeira	10	3,57	1,67	

*Significativo para $p \leq 0,05$

Quadro 16 - *t de student* para amostras independentes: comparação entre quem trabalha em regime de ambulatório e regime de internamento na escala da satisfação profissional dos fisioterapeutas

	Regime em que ocupa maior percentagem de tempo no dia-a-dia	N	Média	Desvio Padrão	t Student Amostras Independentes
Autonomia e poder	Ambulatório	168	3,34	1,89	t = -0,233
	Internamento	42	3,42	1,89	p = 0,816
Condições de trabalho e saúde	Ambulatório	168	3,28	2,11	t = -0,573
	Internamento	42	3,48	1,98	p = 0,567
Realização pessoal e profissional e desempenho organizacional	Ambulatório	168	3,15	1,82	t = -1,153
	Internamento	42	3,52	2,07	p = 0,250
Relação profissional/utente	Ambulatório	168	2,13	1,49	t = -0,883
	Internamento	42	1,91	1,12	p = 0,378
Relações de trabalho e suporte social	Ambulatório	168	2,77	1,74	t = -0,507
	Internamento	42	2,92	1,86	p = 0,613
Remuneração	Ambulatório	168	4,63	2,39	t = 0,544
	Internamento	42	4,40	2,39	p = 0,587
Segurança no emprego	Ambulatório	168	3,38	2,57	t = 0,675
	Internamento	42	3,09	2,30	p = 0,500
Status e prestígio	Ambulatório	168	2,26	1,64	t = -0,551
	Internamento	42	2,42	1,78	p = 0,583
Satisfação Total	Ambulatório	168	3,12	1,63	t = -0,104
	Internamento	42	3,15	1,58	p = 0,917

Quadro 17 - Anova One Way: Comparação entre grupos com diferentes áreas de intervenção na escala da satisfação profissional dos fisioterapeutas

		N	Média	Desvio Padrão	Anova One Way
Autonomia e poder	Músculo-esquelética	98	3,29	1,69	F = 0,596 p = 0,618
	Neuro-muscular	26	3,50	1,98	
	Cárdio-respiratória	11	3,09	2,07	
	Misto	72	3,63	1,98	
Condições de trabalho e saúde	Músculo-esquelética	98	3,07	1,95	F = 2,298 p = 0,079
	Neuro-muscular	26	3,19	1,74	
	Cárdio-respiratória	11	3,09	1,97	
	Misto	72	3,88	2,26	
Realização pessoal e profissional e desempenho organizacional	Músculo-esquelética	98	3,11	1,58	F = 1,615 p = 0,187
	Neuro-muscular	26	3,19	1,94	
	Cárdio-respiratória	11	3,09	2,21	
	Misto	72	3,71	2,02	
Relação profissional/utente	Músculo-esquelética	98	2,05	1,33	F = 1,279 p = 0,283
	Neuro-muscular	26	1,92	1,57	
	Cárdio-respiratória	11	1,91	1,38	
	Misto	72	2,40	1,44	
Relações de trabalho e suporte social	Músculo-esquelética	98	2,73	1,66	F = 1,019 p = 0,338
	Neuro-muscular	26	2,85	1,67	
	Cárdio-respiratória	11	2,73	1,90	
	Misto	72	3,19	1,86	
Remuneração	Músculo-esquelética	98	4,51	2,29	F = 1,130 p = 0,338
	Neuro-muscular	26	4,65	2,46	
	Cárdio-respiratória	11	4,09	2,66	
	Misto	72	5,10	2,40	
Segurança no emprego	Músculo-esquelética	98	3,28	2,19	F = 1,511 p = 0,213
	Neuro-muscular	26	3,65	2,50	
	Cárdio-respiratória	11	2,09	1,76	
	Misto	72	3,67	2,82	
Status e prestígio	Músculo-esquelética	98	2,17	1,47	F = 2,496 p = 0,061
	Neuro-muscular	26	2,19	1,65	
	Cárdio-respiratória	11	1,82	1,78	
	Misto	72	2,78	1,80	
Satisfação Total	Músculo-esquelética	98	2,97	1,43	F = 2,000 p = 0,114
	Neuro-muscular	26	3,07	1,71	
	Cárdio-respiratória	11	2,61	1,80	
	Misto	72	3,49	1,69	

Quadro 18 - *t de student* para amostras independentes: Comparação entre quem trabalha em apenas um local e quem trabalha em mais do que um local, nos resultados da escala de satisfação profissional dos fisioterapeutas

	Trabalha em mais do que um local?	N	Média	Desvio Padrão	t de student para amostra independentes
Autonomia e poder	Sim	110	3,20	1,85	t=-1,110
	Não	102	3,49	1,92	p=0,268
Condições de trabalho e saúde	Sim	110	3,30	2,23	t=-0,035
	Não	102	3,31	1,91	p=0,972
Realização pessoal e profissional e desempenho organizacional	Sim	110	3,11	1,85	t=-0,788
	Não	102	3,31	1,89	p=0,432
Relação profissional/utente	Sim	110	2,06	1,40	t=-0,195
	Não	102	2,10	1,45	p=0,663
Relações de trabalho e suporte social	Sim	110	2,73	1,81	t=-0,560
	Não	102	2,86	1,71	p=0,576
Remuneração	Sim	110	4,49	2,38	t=-0,519
	Não	102	4,66	2,40	p=0,604
Segurança no emprego	Sim	110	3,44	2,74	t=-0,770
	Não	102	3,18	2,24	p=0,442
Status e prestígio	Sim	110	2,19	1,59	t=-0,867
	Não	102	2,39	1,74	p=0,387
Satisfação Total	Sim	110	3,07	1,65	t=-0,437
	Não	102	3,16	1,58	p=0,663

1.7 – Estatística inferencial multivariada: Regressões múltiplas

Quadro 19 – Regressões múltiplas: Variáveis dependentes – dimensões e total da satisfação profissional dos fisioterapeutas

	VI Significativas	B	Std Error	Beta	t	p
VD : Autonomia e Poder R ² Ajustado = 0,185	Número médio de utentes atendidos por dia individualmente	,073	,019	,301	3,862	,000**
	Rendimento mensal líquido	-,594	,172	-,269	-3,445	,001**
VD : Condições de Trabalho e Saúde R ² Ajustado = 0,090	Rendimento mensal líquido	-,484	,198	-,202	-2,448	,016*
	Número médio de utentes atendidos por dia individualmente	,052	,022	,198	2,384	,019*
	Unidade Cuidados Saúde Primários	1,538	,772	,162	1,992	,048*
VD : Realização pessoal e profissional e desempenho organizacional R ² Ajustado = 0,176	Número médio de utentes atendidos por dia individualmente	,075	,018	,328	4,113	,000**
	Rendimento mensal líquido	-,439	,164	-,211	-2,677	,008**
	IPSS Reabilitação	,967	,453	,167	2,137	,034*
VD :Relação profissional/utente R ² Ajustado = 0,095	Número médio de utentes atendidos por dia individualmente	,055	,014	,318	3,957	,000**
VD : Relações de trabalho e suporte social R ² Ajustado = 0,135	Número médio de utentes atendidos por dia individualmente	,071	,019	,326	3,687	,000**
	Rendimento mensal líquido	-,417	,164	-,210	-2,549	,012*
	Clínica convencionada	-,981	,397	-,227	-2,469	,015*
	Hospital publico	-,754	,378	-,161	-1,996	,048*
VD : Remuneração R ² Ajustado = 0,275	Número médio de utentes atendidos por dia individualmente	,093	,022	,314	4,205	,000**
	Rendimento mensal líquido	-1,173	,231	-,432	-5,087	,000**
	Anos de experiência profissional	,359	,139	,223	2,585	,011*
	Trabalhadores independentes	-,971	,390	-,189	-2,490	,014*
VD : Segurança no emprego R ² Ajustado = 0,318	Trabalhadores independentes	2,181	,404	,393	5,393	,000**
	Rendimento mensal líquido	-,906	,210	-,309	-4,310	,000**
	IPSS Reabilitação	1,565	,575	,191	2,723	,007**
	Contrato Trabalho termo	1,757	,672	,187	2,617	,010**
VD : Status e prestígio R ² Ajustado = 0,091	Número médio de utentes atendidos por dia individualmente	,050	,017	,239	2,928	,004**
	Anos de exercício profissional no local onde trabalha mais horas	-,034	,015	-,182	-2,230	,027*
VD : Satisfação Total R ² Ajustado = 0,184	Rendimento mensal líquido	-,540	,145	-,291	-3,731	,000**
	Número médio de utentes atendidos por dia individualmente	,056	,016	,277	3,553	,001**

*Significativo para $p \leq 0,05$, **Significativo para $p \leq 0,01$

2. ANEXOS

2 - Adaptação do questionário de satisfação profissional de Graça por Girão (2000)

I Parte

Grau de importância atribuído às diferentes dimensões da satisfação profissional

A seguir listadas e definidas estão oito dimensões (ou factores) da satisfação no trabalho, em que se baseia o modelo de análise do questionário. Você terá que decidir qual a dimensão (ou o factor) a que atribui maior importância, em termos motivacionais, ou seja, aquela que deveria contribuir mais para a sua satisfação em termos ideais (não necessariamente a que contribui mais, actualmente). Admite-se que a escolha não seja fácil, dada a complexidade da motivação humana e a sua natureza contingencial. Por um lado há factores que, na prática, pressupõem outros (por ex. os que estão relacionados com a satisfação de necessidades humanas básicas). Por outro lado, não há nenhuma resposta que seja totalmente certa ou errada, não há nenhum modelo universal de hierarquização dos factores de motivação.

Procure, todavia, fazer um esforço por ser discriminante, colocando-se a um certo nível de abstracção ou de generalidade. Pense em termos ideais, de acordo com a sua hierarquia de valores, pessoais e profissionais. **Ordene estas oito dimensões, de acordo com o critério de importância motivacional: à dimensão a que atribui maior importância dará a pontuação 1, e à que considere menos importante a pontuação 8. Nunca repita nenhum dos valores de 1 a 8.**

<i>Dimensão e Conceito</i>	<i>Ordenação</i>
AUTONOMIA E PODER Margem de poder e de liberdade que (o profissional de saúde) tem no exercício das suas funções, dentro dos constrangimentos impostos pela especificidade da prestação dos cuidados de saúde, da organização e do sistema de saúde onde está inserido. Inclui a oportunidade de participação na organização e funcionamento dos serviços.	<input type="checkbox"/>
CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE Inclui: (a) o ambiente físico e psico-social de trabalho com implicações na saúde, segurança e bem-estar físico mental e social; (b) a existência de serviços programas e actividades orientados para a prevenção dos riscos profissionais, a vigilância e a promoção da saúde (por ex. ter meios a nível individual e colectivo para proteger a sua saúde e a dos seus colegas); (c) a informação e a formação no domínio da segurança higiene e saúde no trabalho.	<input type="checkbox"/>
REALIZAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL E DESEMPENHO ORGANIZACIONAL Concretização das possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional, o que decorre em grande medida das oportunidades e desafios colocados pela organização onde trabalha, da profissão que se tem (ou da carreira), do conteúdo e da organização do trabalho, etc. A realização pessoal e profissional está, assim, associada ao próprio desempenho organizacional do(a) local/ organização onde trabalha/ desenvolve a sua actividade.	<input type="checkbox"/>
RELAÇÃO PROFISSIONAL/ UTENTE Basicamente, as interacções humanas positivas que se estabelecem entre os profissionais e os utentes (indivíduos e famílias).	<input type="checkbox"/>
RELAÇÃO DE TRABALHO E SUPORTE SOCIAL O conjunto das relações de trabalho que os profissionais de saúde estabelecem uns com os outros, a nível interno e externo. Inclui o suporte social que pode e deve ser dado pela direcção do(a) local/ organização onde trabalha/ desenvolve a sua actividade.	<input type="checkbox"/>
REMUNERAÇÃO As recompensas extrínsecas com expressão pecuniária directa (espécie) ou indirecta (em géneros) que recebe pela função que exerce, incluindo o vencimento base e outras remunerações complementares (por ex. horas extraordinárias; gratificações de chefia). Inclui a percepção da equidade dessas recompensas em função do desempenho, da qualificação etc.	<input type="checkbox"/>
SEGURANÇA NO EMPREGO A garantia de estabilidade em relação não só à função (cargo) que actualmente desempenha como em relação ao futuro da sua carreira profissional.	<input type="checkbox"/>
STATUS E PRESTÍGIO O prestígio socio-profissional que decorre da profissão, da carreira profissional e da organização onde trabalha, incluindo auto-estima.	<input type="checkbox"/>

Nesta parte vamos pedir-lhe que pense nas funções que desempenha actualmente. Pense naquilo que espera do seu desempenho profissional, nos seus investimentos, nos seus ganhos pessoais, ou seja naquilo que recebe em troca:

Recompensas extrínsecas, materiais e simbólicas, dadas pelos outros (o sistema, a organização, os colegas, os colaboradores, os utentes, a comunidade, etc.) sob a forma de dinheiro, recursos, condições de trabalho, estabilidade na carreira, trabalho em equipe ou prestígio, mas também problemas, stress, conflitos, etc.

Recompensas intrínsecas (por ex. oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, auto-estima, margem de independência e autonomia).

Responda a cada um dos 47 itens da escala a seguir apresentada. Esses itens estão numerados de maneira aleatória, de 1 a 47, e representam as diferentes dimensões (ou factores) da satisfação profissional. Em relação a cada um desses itens vamos pedir-lhe que responda sistematicamente a duas questões:

A - Até que ponto deveria existir?

Esta questão tem a ver com a percepção das suas expectativas, desejos, valores, ou preferências (aquilo que você esperaria, desejaria, ou gostaria de obter como recompensa intrínseca ou extrínseca pelo seu trabalho, competência, dedicação, esforço, empenhamento, etc., enquanto Fisioterapeuta). Vamos chamar-lhe expectativas (E).

B - Até que ponto existe?

Esta questão, por seu turno, tem a ver com a percepção dos resultados ou recompensas que você obtém (ou julga obter) e que podem ficar aquém das suas expectativas (um, dois, três ou mais pontos). Vamos chamar-lhe recompensas (R).

A resposta a cada uma das questões (A e B) é feita através de uma escala de intervalos que tem a seguinte configuração:

(mínimo) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (máximo)

Ponha um círculo ou um bolinha no número da escala que melhor traduza a sua percepção, por ex.: 10 (máximo); 9 (muitíssimo sem ser máximo); 8 (muito); 7 (bastante); 5 (assim – assim); 3 (pouco); 2 (muito pouco); 1 (quase nada); 0 (mínimo).

Por favor siga a ordem que é indicada (itens de 1 a 47) e não omita nenhuma das escalas (A e B), sob pena de ficar inutilizada, no todo ou em parte, a resposta ao seu questionário. No caso de achar que um ou mais itens não são de todo aplicáveis ao seu caso (devido a alguma situação muito específica), ponha um traço por cima.

Questões (A e B)	
Itens (de 1 a 10)	<div>A Até que ponto deveria existir?</div> <div>B Até que ponto existe?</div>
1 A convicção íntima de que vale realmente a pena uma pessoa esforçar-se e dar o seu melhor.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
2 A independência e a autonomia indispensáveis ao exercício das minhas funções.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
3 O sentimento de segurança no emprego devido ao facto de pertencer ao quadro de pessoal.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
4 A certeza de que estou a usar e a desenvolver os meus conhecimentos e competências	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
5 O elevado espírito de equipa que todas as pessoas que trabalham comigo independentemente da profissão ou carreira.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
6 O prestígio que gozo entre as pessoas das minhas relações (amigos, familiares e outros) devido ao estatuto da minha profissão ou carreira.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
7 O sentimento de que estou a dar um contributo importante para a realização de uma missão e dos objectivos atribuídos ao meu local de trabalho.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
8 A percepção de estar relativamente bem pago, Tendo em conta o nível do meu desempenho profissional(por ex. quantidade e qualidade do meu trabalho).	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
9 A oportunidade de ter no meu local de trabalho, verdadeiros amigos e não apenas colegas ou simples conhecidos.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
10 A confiança que tenho na capacidade de inovação e mudança dos profissionais de saúde que comigo trabalham.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>

Questões (A e B)	
Itens (de 11 a 20)	
	<div>A Até que ponto deveria existir?</div> <div>B Até que ponto existe?</div>
11 O conforto e o bem estar que me proporcionam as condições do meu local de trabalho.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
12 A disponibilidade de recursos essenciais, em especial humanos e técnicos para poder desempenhar bem as minhas funções.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
13 A elevada auto-estima que sinto, devido aos cargos de coordenação ou chefia que tenho exercido ou posso vir a exercer .	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
14 A margem de liberdade que tenho para planear, organizar, executar e avaliar o meu trabalho diário.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
15 A percepção de estar relativamente bem pago, Por comparação com outros fisioterapeutas ou profissionais de saúde com qualificações e responsabilidades equivalentes às minhas.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
16 A garantia de estabilidade em relação ao meu futuro profissional pelo facto de trabalhar neste local.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
17 A cooperação e a colaboração com que posso contar por parte dos meus colegas de profissão ou carreira.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
18 A oportunidade de formação contínua e de desenvolvimento pessoal que aqui tenho no âmbito da minha profissão ou carreira.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
19 O respeito, o apreço e a confiança que os utentes me manifestam.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
20 A percepção que a direcção/ gerência do meu local de trabalho dá o exemplo aos demais profissionais, trabalhando em equipe e fazendo uma gestão por objectivos.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>

Questões (A e B)		A	B
Itens (de 21 a 30)		Até que ponto deveria existir?	Até que ponto existe ?
21	A percepção de estar relativamente bem pago tendo em conta o regime de trabalho por que optei.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
22	O apoio com que posso contar por parte do meu Director (ou do meu chefe), sobretudo nos momentos difíceis em que uma pessoa precisa mais de ajuda.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23	A garantia de que o meu local de trabalho tem uma política efectiva de protecção da saúde e da segurança dos profissionais que aqui trabalham.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24	O devido reconhecimento do meu desempenho profissional, por parte da minha chefia hierárquica ou funcional.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25	O apoio com que posso contar por parte dos elementos da minha equipa, sobretudo nos momentos difíceis em que uma pessoa precisa mais de ajuda.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26	A possibilidade efectiva e concreta de participar na concepção, planeamento, implementação e avaliação dos programas e actividades do meu local de trabalho.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27	A cooperação e colaboração com que posso contar por parte dos meus colegas de outras profissões e carreiras.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28	A adequada protecção contra os riscos profissionais de natureza física, química e/ ou biológica, a que estou exposto no meu local de trabalho.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29	A clara definição de competências e responsabilidades entre os diferentes serviços, unidades e equipas, de modo a prevenir falhas de comunicação e conflitos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30	A possibilidade de participar na tomada de decisão e resolução de problemas importantes para a melhoria da organização e funcionamento do meu local de trabalho.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Questões (A e B)		A	B
Itens (de 31 a 40)		Até que ponto deveria existir?	Até que ponto existe ?
31	A oportunidade de conhecer e satisfazer de maneira efectiva e concreta as necessidades e a expectativas (de saúde ou informação) dos utentes que me procuram.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32	O orgulho que sinto por trabalhar num local com uma boa imagem junto da comunidade em que está inserido.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33	A oportunidade de desenvolver aqui um projecto profissional mais estimulante, interessante e criativo do que nos outros sítios que conheço.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34	A percepção de que o meu papel e as minhas competências são devidamente compreendidos, reconhecidos e aceites pelos demais profissionais.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35	A garantia da qualidade dos cuidados que são prestados aos utentes do meu local de trabalho, por mim e pelos demais profissionais que aqui trabalham.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36	O sentimento de orgulho por integrar uma equipa de saúde tão competente e empenhada como a minha.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37	A adequada prevenção de situações que possam provocar riscos de stress no trabalho (por ex. conflitos com os utentes e os colegas; sobrecarga de trabalho).	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38	A confiança que sinto, em relação ao futuro do meu local de trabalho em geral, e da minha profissão ou carreira, em particular.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39	A percepção de que a supervisão do meu trabalho é adequada, flexível e baseada em critérios de confiança, responsabilidade e transparência.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40	A certeza de que as minhas tarefas têm um conteúdo rico, variado e exigente, sem por em causa a minha saúde e bem-estar.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Questões (A e B)	
Itens (de 41 a 47)	<div>A Até que ponto deveria existir?</div> <div>B Até que ponto existe?</div>
41 A oportunidade efectiva e concreta de prestar, Aos utentes do meu local de trabalho, verdadeiros cuidados (e/ ou serviços) integrados, continuados e personalizados.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
42 A cooperação e a colaboração com que posso contar por parte dos outros profissionais de saúde fora do meu local de trabalho.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
43 A cooperação e a colaboração com que posso contar por parte dos utentes com quem lido.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
44 A oportunidade de participar em programas e actividades de saúde comunitária, integrado em equipas pluridisciplinares e pluriprofissionais.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
45 A percepção de estar relativamente bem pago, tendo em conta a minha opção de trabalhar e viver no concelho onde se localiza o meu local de trabalho.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
46 O entusiasmo com que vivo as mudanças que estão (ou vão) ser introduzidas no meu local de trabalho.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>
47 A gestão adequada e flexível do meu tempo de trabalho, tendo em conta as solicitações a que sou sujeito diariamente.	<div>A 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div> <div>B 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</div>

III Parte - A

Dados pessoais

48. Sexo:

Feminino ☐Masculino ☐

49. Idade: ____ Anos

III Parte - B

Dados relativos ao exercício profissional

50. Habilitações Literárias:

12º ano ☐Mestrado ☐Bacharelato ☐Doutoramento ☐Licenciatura ☐

51. Ano em que terminou a formação: _____

52. Escola em que se formou: _____

53. Anos de exercício profissional (como fisioterapeuta): _____

54. Categoria profissional:

Técnico de 2º classe ☐Técnico especialista ☐Técnico de 1º classe ☐Técnico especialista de 1º classe ☐Técnico principal ☐

55. Cargo de gestão:

Exerço um cargo de gestão ☐Não exerço um cargo de gestão ☐

56. Área em que exerce (indique apenas a principal):

Musculoesquelética ☐

Tegumentária ☐

Neuromuscular ☐

Generalista ☐

Cardiopulmonar ☐

56.1 Outra. Qual? _____

57. Se para além desta instituição exerce a profissão noutra local, por favor indique:

Público ☐

Privado ☐

Misto ☐

57.1. Regime em que exerce neste local:

Por conta de outrem ☐

Por conta própria ☐

58. Se tem participação activa a nível do associativismo profissional, indique qual o órgão em que participa e qual a actividade exercida (ex.: Grupo de Interesse em Neurologia, Direcção/ Sindicato Português de Fisioterapeutas, Membro do Concelho Fiscal):

Obrigado